ORLANDO GOMES

Catedrático de Direito Civil e de Instituições de Direito Social das Faculdades de Direito e de Ciências Econômicas da Universidade da Bahia

Em colaboração com

ELSON GOTTSCHALK

Professor de Ensino Superior da Faculdade de Direito da Universidade da Bahia. Desembargador do 5.º Tribunal Regional do Trabalho, sediado em Salvador

Biblioteca do Seminário de Legislação Social
Prateleira
Estante
N.º
6432

Curso Elementar de Direito do Trabalho

FORENSE

Rio ☆ São Paulo

Scanned by CamScanner

N.º ________ Estante ________ Prateleira ________

PREFACIO

Um Curso de Direito do Trabalho que condense a matéria indispensável ao conhecimento elementar dessa disciplina jurídica, limitado, portanto, à exposição sucinta dos seus sumos princípios e à formulação correta dos seus conceitos básicos, é propósito que se não alcança sem diversificar as investigações para tentar a visão de conjunto pela síntese total.

A análise da estrutura normativa das relações-de-produção há de ilustrar-se, pois, com a determinação dos fins a que se destina e a fixação dos pressupostos sociais que a condicionam. Necessário, com efeito, indicar os valôres a que essa estrutura serve e o conteúdo que recobre.

O Direito do Trabalho tende històricamente à paz social, isto é, a dar solução aos conflitos individuais ou coletivos próprios do sistema de produção, constituindo-se conseqüentemente de "uma série de mecanismos normativos e executivos, destinados a impedir que sejam resolvidos pela fôrça dos contendores".

Nos limites da estrutura econômica e social que o condiciona, o Direito do Trabalho procura realizar o ideal de igualdade, expressão de Justiça, tratando desigualmente pessoas que não são iguais, compensando a inferioridade econômica dos trabalhadores com uma superioridade jurídica, segundo a famosa fórmula de GALLART FOLCH.

Mas os que condenam o regime capitalista do ponto de vista da ideologia comunista advertem que sua finalidade é "preservar a ordem estabelecida contra as reivindicações que a minam", manter, por outras palavras, uma ordem injusta através de concessões precárias, por mais radicais que sejam (GERARD LYON CAEN, Manuel de Droit du Travail et de la Securité Sociale, *pág. 16*).

Versando o Curso sôbre o ordenamento jurídico de uma comunidade nacional de estrutura econômica baseada no princípio da livre-emprêsa, há de se não perder de vista que a finalidade precípua das disposições normativas que o compõem é a paz social, a condicionar, portanto, inevitàvelmente, sua interpretação.

Do mesmo modo, os pressupostos sociais dêsse ordenamento não podem ser esquecidos, ou subestimados. Se o Direito "é um fenômeno social, impossível estudá-lo abstraindo-o da sociedade". Importa pouco que o seu enfoque desde êsse ângulo seja tido como exorbitante da especificidade do fato jurídico. A análise sociológica é indispensável à sua compreensão. Ater a exposição à descrição dos elementos formais da realidade jurídica, limitá-la ao estudo do conteúdo normativo dêsse ramo do Direito, seria, afinal, excluir as indagações interpretativas que

Scanned by CamScanner

levam o jurista a tomar contacto com a realidade social subjacente às normas. O estudo do Direito como um complexo de regras de conduta deve coexistir com o estudo do direito como fenômeno social, para que o conteúdo das normas seja devidamente esclarecido. Não basta descrever a estrutura normativa: é preciso penetrar no âmago das normas que a integram. Eis porque, um curso de Direito do Trabalho não deve ser simplesmente uma descrição do direito positivo brasileiro no seu aspecto puramente formal.

O fenômeno jurídico pode ser encarado, como esclarece NORBERTO BOBBIO (Studi sulla teoria generale del Diritto, pág. 53) de três pontos de vista: direito como relação jurídica; direito como instituição e direito como norma. Correspondem a concepções que concentram a atenção sôbre um aspecto particular e saliente da experiência jurídica, respectivamente o da intersubjetividade, o da organização social e o da coercibilidade. Os três são, segundo o mesmo autor, elementos constitutivos da experiência jurídica, que, diante dos olhos de quem a examina, se movem confusamente intrincados (ob. cit., pág. 56).

O ponto de partida para a exposição do Direito do Trabalho, que se vai seguir, não se situa em uma concepção exclusiva, — intersubjetiva, institucional ou normativa. A primeira, porém, vê o direito preferencialmente como fenômeno social, embora não deixe de encará-lo na sua natureza normativa e como ordenamento a que não se confina ao direito oficial. Estudado dêsses três ângulos, o Direito do Trabalho oferece ao iniciante uma visão mais ampla, quer naqueles sistemas que se caracterizam pela estabilidade das normas, quer nos que deixam a solução dos conflitos à atividade criadora dos grupos sociais que se defrontam, organizando a paz mediante a coordenação voluntária dos interêsses que representam.

A exposição feita do ponto de vista exclusivo da concepção de que o Direito é substancialmente uma relação intersubjetiva particular, caracterizada pela reciprocidade das situações subjetivas típicas de direito e dever (BOBBIO), conduziria à descrição dos chamados direitos sociais sem o caráter sistemático que lhe imprime a legislação, o qual facilita a aprendizagem. Feita do ponto de vista da concepção de que o Direito é essencialmente norma, sacrificaria o necessário acento sôbre os direitos subjetivos de empregados e empregadores, e o limitaria à exposição do direito estatal. Eis por que, sem tomar partido na discussão sôbre a excelência de uma posição sôbre a outra, procura-se, neste curso, estudar o Direito do Trabalho sob todos os aspectos particulares pelos quais a sua visualização favorece o conhecimento.

Para completar a exposição, e sempre que necessário, utilizam-se os subsídios da História do Direito, e do Direito Comparado. O ordenamento jurídico é uma formação histórica que acompanha a evolução da sociedade através do tempo, devendo ser estudado, como objeto de conhecimento, também sob essa perspectiva. Contudo, não basta examiná-lo nessa perspectiva: necessário se faz, igualmente, considerá-lo no espaço para assinalar as suas afinidades e diferenças, comparando-o, em suma, com outros, dado que assim se facilita o resultado a que se aspira com o seu estudo, que é, afinal, conhecer a sua função prática e imediata

na sociedade, vale dizer, a significação e a valorização dos fatos que organiza e ordena.

A relação jurídica nuclear do Direito do Trabalho estrutura-se sob a forma de um contrato que não pode ser submetido ao esquema das relações puramente patrimoniais por duas razões principais: 1.º, porque, nessa relação, predomina o fator humano, por originar, para uma das partes, uma situação de dependência pessoal; 2.º, porque a organização da economia amplia essa relação, tornando-a algo mais do que um simples vínculo entre duas pessoas.

Da primeira particularidade, resulta que a proteção da pessoa do trabalhador prevalece sob o aspecto da patrimonialidade da relação de emprêgo, condicionando-o às exigências de sua dignidade expressas sob a forma de limitação à liberdade de estruturar seu conteúdo. O Estado intervém na defesa da personalidade do trabalhador, estatuindo as condições jurídicas mínimas de conformação do vínculo pessoal a que se prende. Por êsse meio, a relação assume feição especial, passando a predominar seu aspecto objetivo, a ponto de se menosprezar seu fato gerador, negando-se, na concepção radical, a sua contratualidade.

A segunda particularidade não está ainda definida em têrmos jurídicos precisos, mas não é menos importante. Consiste no fato de integrar-se num organismo, somando-se a outras relações do mesmo gênero sem que, entretanto, haja, entre tôdas, uma interdependência jurídica. KROTOSCHIN procura explicar essa singularidade, elevando à categoria de um conceito jurídico a comunidade de emprêsa, no pressuposto de que nenhuma das relações individuais pode isoladamente atingir sua finalidade; formam, em conjunto, uma comunidade que, sendo primitivamente econômica, já se converteu em "comunidade jurídica" (Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo, pág. 75). Conquanto seja inaceitável essa conclusão, marcada evidentemente pelo sêlo da teoria da instituição, e que levaria a admitir-se a personalização da emprêsa como nôvo ente coletivo, o fato incontestável da existência necessária de um feixe de relações influi manifestamente na dogmática do contrato de trabalho.

Esse particularismo do negócio jurídico básico regulado pela legislação do trabalho justifica as inovações nos métodos, nos critérios e na própria técnica que distinguem o Direito do Trabalho do direito comum. Contudo, o especialista deve precaver-se contra a tendência à exageração, que conduz ao abandono inconsiderado de todos os princípios clássicos. A despeito das singularidades que a particularizam, a relação jurídica de trabalho conserva a natureza contratual, subordinando-se, por conseguinte, às regras fundamentais, de caráter geral, que disciplinam os contratos. Na sua estrutura, como na sua função, rege-se pelos princípios sistematizados na teoria geral do negócio jurídico. Os instrumentos que o especialista maneja não são originais, se bem que possam ser usados com outro estado de espírito. Na consideração da relação individual de trabalho, cumpre não esquecer que integra uma categoria jurídica definida e perfeitamente qualificada. Pelo fato de ter o seu conteúdo disciplinado pela lei com maior número de normas imperativas, e, a tal ponto, que o acôrdo de vontades das partes se reduz, as mais das vêzes, a constituí-la na conformidade do esquema legal, não se segue

Scanned by CamScanner

que tenha deixado de ser um negócio jurídico bilateral ambientado no clima da autonomia privada. Negócio que deve ser travado por pessoas capazes, tendo causa e objeto lícitos, mediante o consentimento livre das partes, com o fim, precisamente, de suscitar efeitos jurídicos típicos. Tal relação jurídica tem os mesmos pressupostos e requisitos dos negócios bilaterais de Direito privado, admite, como êstes, autolimitações da vontade, desdobra-se com a mesma interdependência dos direitos e obrigações estipulados, exige, sob as mesmas sanções, o comportamento recíproco correto e extingue-se pelas mesmas causas que determinam a cessação dos efeitos de qualquer vínculo contratual. Há, decerto, particularidades, que, todavia, não o exilam numa área marginal. Devem ser tratadas, por conseguinte, sem quebra do sistema a que o contrato se conserva vinculado.

Atenta, porém, a circunstância de que a relação individual de trabalho se insere no quadro da emprêsa, somando-se a outras do mesmo gênero, torna-se necessário focalizá-la primeiramente sob essa perspectiva global, no seu funcionamento conjunto, para a fixação mais nítida e compreensiva de sua mecânica, através da dissociação entre os que dirigem e os que executam o trabalho e figuram, tècnicamente, na relação isolada, como partes. Daí a conveniência, de ordem didática, de apresentar, no quadro da emprêsa, primeiramente, as figuras antepostas do empregado e do empregador, com as suas prerrogativas e deveres de ordem geral.

Só em seguida é tratado, no seu esquema típico, o contrato de trabalho, com o estudo dos elementos essenciais à sua existência e validade, dos elementos acidentais que comporta, das modalidades que reveste, dos efeitos que produz, do modo porque se executa, das obrigações que se inserem no seu conteudo por determinação legal irresistível, das alterações que admite durante sua execução, da sua dissolução mediante resolução, rescisão, ou caducidade, das restrições ao direito potestativo de despedir.

A análise da relação-de-emprêgo não daria, porém, uma idéia precisa do seu significado social como instrumento da vida económica, se não fôsse feita em função do meio social em que se particulariza a sua disciplina jurídica.

Nos países latino-americanos, a evolução do capitalismo retardou-se de tal modo que os mais amplos setores da economia ainda não experimentaram as transformações estruturais que alteraram, nos povos adiantados, a fisionomia e a estrutura dêsse regime. Natural, portanto, que o Direito do Trabalho se conforme ao teor das relações sociais do capitalismo adolescente, inspirando-se numa política de proteção ao trabalhador que supõe a luta de classes nos têrmos, hoje superados, em que se desenvolveu no século XIX. Entre nós, a organização do regime sob os novos moldes já se vem fazendo nas regiões adiantadas do país. Êsse desenvolvimento desigual se reflete nos rumos da evolução do processo econômico. Em conseqüência, a análise do conjunto das relações-de-produção não pode deixar de levar em conta a modificação parcial que está ocorrendo.

Para retratá-la, o melhor ângulo é ainda o da posição dos indivíduos em face da produção, pois, é o que permite configurar, com maior

nitidez, a diferenciação de classes, e, conseqüentemente, o teor das relações que os homens travam no processo produtivo. As transformações mais características porque tem passado o regime capitalista nestes últimos tempos se assinalam pela crescente intervenção do Estado no domínio econômico, acentuada pela tendência a se tornar empresário, êle próprio ou por intermédio de organismos públicos, e pela despersonalização do empregador através da organização da emprêsa sob a forma de sociedade anônima.

Frente a êsses empregadores, — o ente público e a sociedade por ações, — a posição do trabalhador é desenganadamente diferente daquela em que se encontrava na relação com o patrão individual, proprietário do estabelecimento, detentor do meio de produção. O binômio empregado-empregador adquire outra expressão. A relação jurídica toma outra feição. A antítese demanda outra síntese. A maioria dos trabalhadores não se vincula mais a um patrão pessoal e trabalha sob a direção de pessoas que, como êles, ganham salário.

Nos vínculos estruturados com os entes públicos, nêles compreendidos o próprio Estado, as autarquias, as emprêsas incorporadas ao patrimônio nacional, os serviços públicos industrializados, as sociedades de economia mista, a posição do trabalhador modifica-se, porque o regime de trabalho tende a ser regulado por um estatuto de direito público, em razão do deslocamento do meio de produção para a propriedade ou o contrôle do poder público. A proliferação dêsses entes públicos está transferindo o poder econômico, como anota um escritor e a realidade confirma, para uma oligarquia burocrática. O tratamento da relação de emprêgo nesses entes públicos ou semipúblicos não pode continuar como se procedesse de um contrato de direito privado para a harmonização consensual de interêsses contrários. Tal relação difere fundamentalmente da relação operário-patrão, travada onde subsistem formas tradicionais do antigo capitalismo. Os empregados dêsses entes públicos, por outro lado, não se encontram mais em face de uma propriedade capitalista, mas, de uma propriedade social (LUCIEN LAURAT, Problèmes actuels du socialisme, pág. 133).

Nos vínculos estabelecidos com as sociedades anônimas, também se modificou a posição da parte que contrai a obrigação de trabalhar. Certamente, o trabalhador continua a alienar sua fôrça de trabalho, mas não a emprega mais a serviço e em proveito de um patrão individual, que mantinha essa posição social e jurídica pelo fato de ser o dono exclusivo de meios de produção. A rigor, deixa de ter patrão, visto que se incorpora a uma emprêsa que não é de ninguém, dirigida por pessoas pagas para geri-la. A despersonalização do empregador abre uma nova dimensão à relação de trabalho, tirando-lhe o aspecto pessoal, com reflexos na própria situação jurídica do empregado, e alterando, também, a forma de sua subordinação. A lei pátria atentou para alguns aspectos dessa transformação ao firmar os princípios de solidariedade e de continuidade da emprêsa.

Com a impessoalidade do empregador, despersonaliza-se a dependência do empregado. Continua, evidentemente, um trabalhador subordinado, mas aquela dependência social que existe em relação ao patrão individual desaparece, subsistindo apenas a dependência técnica, que é

Scanned by CamScanner

indispensável à organização do trabalho, seja qual fôr o regime de produção.

Êsses fatos novos repercutem sôbre a disciplina jurídica das relações de produção e, portanto, sôbre o sentido, o alcance e o próprio destino do Direito do Trabalho. Embora o nosso direito positivo não os houvesse assimilado completamente, não podem deixar de ser considerados para a melhor inteligência do ordenamento vigente, sem esquecer que amplos setores da economia nacional, nos quais penetrou o Direito do Trabalho, se encontram ainda naquela faixa onde a relação de trabalho se desenvolveu, na adolescência do capitalismo, com as características de oposição pessoal entre suas partes, sem qualquer diferenciação na classe patronal e trabalhadora.

A elaboração dêste Curso foi trabalhada sob êsses pressupostos e dominada pela preocupação de alcançar nivel eminentemente didático.

Bahia, 1963

Os Autores.

Scanned by CamScanner

vidência (1960); a instituição da Justiça do Trabalho (1939); uma nova lei sôbre acidentes do trabalho (1944); a lei sôbre greves e *lock-out* (1946); a lei sôbre repouso semanal remunerado (1949) e, finalmente, a Consolidação das Leis do Trabalho, onde se encontra recopilada, revisada e em contínua atualização legislativa, quase tôda a matéria atinente ao Direito do Trabalho.

A elaboração legislativa é um processo de contínua atividade e, neste período, não cessa de ser atualizado por obra do Congresso e do Poder Executivo, dado o tremendo dinamismo do Direito do Trabalho. No momento existem projetos de Código do Trabalho, de Código de Processo do Trabalho, de Lei de Organização Judiciária, além de outros projetos de lei de grande alcance político e social.

2. Conceito. O estudo de tôda instituição social demanda uma análise profunda das causas determinantes do seu surgimento e desenvolvimento ulterior. Esta análise ajuda a compreender a origem e a evolução do fenômeno, e, conseqüentemente, a determinação de sua natureza.[4] No parágrafo anterior tratamos da origem histórica e do desenvolvimento do Direito do Trabalho, visando com esta precedência na tratação do problema a alertar o leitor para a natureza da relação jurídica, que é objeto desta disciplina. Disciplina nova, ocupando o "vedetismo" da atualidade jurídica, como pitorescamente se expressam BRUN e GALLAND, ainda não definiu precisamente os seus quadros, o seu objeto, a sua natureza jurídica.[5]

Daí, a disparidade de pontos de vista entre os autores quando tratam de conceituar a nova disciplina, que surgiu tão recentemente no mundo das ciências jurídicas. Disparidade que se agravou, sobretudo, depois que a doutrina fascista italiana com os nomes de autores festejados, intentou desintegrar a unidade sistemática da nova disciplina, separando dela a parte talvez mais importante, para constituir um pseudo Direito Corporativo de existência e vida precárias, como disciplina autônoma, totalmente inserida no campo do Direito Público. Tendência que, como os seus próprios defensores vieram a reconhecer mais tarde, obedecia mais a uma inspiração política do que pròpriamente científica. Já outros, num alargamento despropositado dos quadros, procuram fundir o conceito do contrato de trabalho, quer de direito público, quer de direito privado, dando-lhe uma só fundamentação jurídica (SINZHEIMER, NIKISCH, COMBA e CORRADO, MAZZONI e GRECHI).

Damos apenas alguns exemplos de disparidades mais frisantes na doutrina para que se tenha uma pequena idéia das dificuldades na solução do problema da conceituação do Direito do Trabalho.

Determinar o conteúdo do Direito do Trabalho é obra de síntese sistemática, que representa o coordenamento lógico dos institutos jurídicos que pressupõem o conceito fundamental do *Trabalho* (BARASSI). O trabalho humano como nobilíssima expressão da personalidade, e que modernamente é tutelado esteja ou não o indivíduo em contacto direto

---

[4] ELSON GOTTSCHALK, *Participação do Trabalhador na Gestão Econômica da Emprêsa*, pág. 49.

[5] *Droit du Travail*, pág. 9.

Scanned by CamScanner

com êle. Êste trabalho humano é tutelado, indiretamente, pelo Estado, quando êste firma regras atinentes à organização coletiva do trabalho, em todos os seus matizes; o é, também, indiretamente, quando são baixadas leis reguladoras do seguro social obrigatório. Fora do trabalho, mas em razão dêle, é tutelado o trabalhador que foi acidentado no trabalho. Portanto, o instituto fundamental que há de firmar o conceito da nova disciplina é mesmo o trabalho humano. Se acrescentarmos que êste trabalho humano é o que se desenvolve sob a dependência de outrem, já nos aproximaremos muito do verdadeiro conceito da nova disciplina. A tutela do trabalho humano nem sempre implica ou pressupõe a existência de um contrato de trabalho. Êste pode inexistir, como nos casos do trabalho executado sem o consentimento do empregador (*all'insaputa del datore di lavoro*, como se expressa BARASSI); pode inexistir, como ocorre nas limitadas hipóteses de imposição legal, trabalho de aprendizes (*imponibile di mano d'opera, requis civils*); pode ser nulo o contrato, como ocorre com o trabalho do menor de 14 anos ou suscetível de anulação, quando é convolado em virtude de algum dos vícios do consentimento. Em qualquer hipótese, porém, o trabalho prestado a outrem é tutelado, malgrado a inexistência ou a anulabilidade do contrato. Com essas noções parciais vamos nos aproximando do verdadeiro conceito do Direito do Trabalho.

O esquema negocial em que é deduzida a prestação de trabalho pode deixar de obedecer ao recorte típico do contrato de trabalho. O nosso direito positivo submete, expressamente, à jurisdição trabalhista, os dissídios resultantes de contratos de empreitada em que o empreiteiro seja operário ou artífice (art. 652, alínea III, da Consolidação das Leis do Trabalho). Em outros casos, a tutela da lei se dirige tanto a empregado, quanto a empregador, como sucede com o instituto do aviso prévio. Os que podem ser empregadores, nem sempre exploram uma emprêsa com fins lucrativos, sendo equiparados a êles os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras sem aquêles fins (art. 2.º, § 1.º, da Consolidação das Leis do Trabalho). O trabalho independente, que ocupa na sociedade um pôsto importante, escapa ao direito do trabalho. Com essas observações parciais, já é possível compor a definição do Direito do Trabalho: *Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados — ou equiparados — e os que trabalham sob sua autoridade e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dêle.*

A definição acima aproxima-se bastante da que é ministrada por RIVERO e SAVATIER,[6] contendo ainda elementos extraídos da de PEREZ BOTIJA,[7] mas consulta, sobretudo, à sistemática do direito positivo brasileiro. De fato, além da norma jurídica estrito senso, é parte integrante do Direito do Trabalho um *conjunto de princípios* que a doutrina vai aos poucos estratificando como um todo homogêneo e sistemático. Não se pode fazer, também, *tabula raza* da posição do Estado em se tratando de um Direito do Trabalho altamente intervencionista como é o

[6] *Droit du Travail*, pág. 4.

[7] *Curso de Derecho del Trabajo*, págs. 3-4.

nosso, em que tanta importância assumem as autoridades judiciais e administrativas do trabalho, na própria regulamentação das condições do trabalho. Com a definição acima adotada, estamos a cavaleiro para incluir no conteúdo do Direito do Trabalho, não só as regras que regulam o contrato de trabalho, como a prestação dêste em linha de fato; as regras de tutela do trabalho enquanto perdura a prestação; as regras do Direito Coletivo e do Individual; as regras que protegem o trabalhador fora do trabalho, como os Seguros Sociais e os Acidentes do Trabalho; as regras que regulam a organização e o processo administrativo do trabalho, bem como se valoriza a jurisprudência judiciária e administrativa do trabalho, tão importantes na elaboração de nosso direito.

3. Divisão. Ramos. O Direito do Trabalho apresenta-se no mundo jurídico, objetivamente, como um complexo de princípios e normas aparentemente dispersos, dispares e até mesmo contraditórios. Isto se explica pelo conhecido "mal do infantilismo", ou, se se quiser, pela intrepidez da adolescência. Nenhuma ciência, jurídica ou não, está livre de passar por uma fase nebulosa nos primeiros anos de sua existência, e o Direito do Trabalho também conheceu a sua. Sòmente agora, começa a amadurecer.

A construção teórica de um sistema jurídico bem estruturado exige a identificação de um "instituto chave", de um conceito fundamental em tôrno do qual gravitem, como num sistema planetário, todos os demais institutos afins. Em a nossa disciplina, êsse instituto chave se identifica no *trabalho humano subordinado*. O trabalho como expressão da personalidade humana, como atributo do "ser" e qualificado na sua forma de *dependência*. O *sujeito* da relação emprega não só as suas energias físicas, que são por si mesmas um *objeto* destacável do ente humano, mas ainda investe a própria *pessoa humana*, como fonte permanente da qual emanam aquelas energias. É êste aspecto do trabalho dependente, — que não tem sido suficientemente destacado pela doutrina, — que singulariza o contrato do trabalho. Sob êste aspecto, podemos dizer que enquanto os contratos de direito comum giram em tôrno de coisas, de bens, de patrimônio, o contrato de trabalho apanha a própria pessoa.

Esta feição singularíssima do trabalho humano em regime de dependência de outrem é que justifica, por outro lado, a proteção especial dispensada pelo Estado aos trabalhadores. O Direito Administrativo já conhecia esta implicação da pessoa humana, através das relações do Estado com o funcionalismo público. Tinha a experiência do ofício. Fêz dessas relações uma ordem estatutária, estabelecendo uma autêntica "instituição" na acepção técnica do vocábulo, com a superação da forma contratual. Quando as condições de uma infra-estrutura social já estavam suficientemente amadurecidas, o Estado se dispôs a intervir nas relações de trabalho entre patrões e operários. Não podia fazê-lo, imediatamente, aplicando a sua própria experiência estatutária, pois isso seria o mesmo que subverter as ordens jurídica e política estabelecidas. E o Estado tem por missão assegurar a sobrevivência dessas Ordens, isto é, do Regime vigorante. Fê-lo, porém, por outros meios menos drásticos e mais respeitosos da Ordem jurídica capitalista. Fundamentou a sua intervenção, no início, no tradicional Poder de Polícia, já pre-

Scanned by CamScanner

visto na própria Constituição Política de 1789. Não haveria, assim, quebra de princípios. O Estado Liberal interveio introduzindo nos contratos de trabalho cláusulas inderrogáveis por livre acôrdo das partes, condições ditas de *ordem pública*, que melhor atendiam às aspirações das massas trabalhadoras e não violavam, ostensivamente, os consagrados princípios da liberdade individual. Sòmente muito mais tarde foi que o Estado alargou o campo de sua intervenção no que diz respeito à violação dos sacrossantos princípios, intervindo sem mais precisar justificar-se.

Êste estado de coisas, desde cedo, perturbou os doutrinadores clássicos do civilismo. JOSSERAND nêle viu o que chamou de "dirigismo contratual". GASTON MORIN, a "desagregação da teoria contratual do Código". Outros — como DUGUIT — combatendo a teoria clássica dos contratos, tentaram elaborar uma nova teoria dos atos jurídicos, segundo a qual certas modalidades de convenção se apresentavam sob a forma de um ato-condição, não pròpriamente contratual. A multiplicidade de cláusulas de *ordem pública* introduzidas no conteúdo dos contratos de trabalho é, no entanto, uma *realidade* que não se pode menosprezar, hoje em dia. Esta *realidade inevitável* encontra o seu fundamento na proteção da *pessoa humana*, implicada como se depara neste tipo contratual. Sôbre ela cumpre ao Estado, também, estender o seu pálio protetor. Mas, é esta *realidade*, veramente, que imprime ao contrato de trabalho uma fisionomia tôda particular. Não só a isso se limita a intervenção do Estado moderno. Desde que passou a interferir nas relações individuais de trabalho, o caminho lhe estava aberto para a intervenção em outra ordem de relações. Os fatos sociais tinham se evoluído para a formação, dentro da sociedade política, de grupos sociais perfeitamente definidos pela ação e pelo interêsse comum aos membros que o compunham. Os interêsses comuns de um grupo profissional eram, muitas vêzes, antagônicos aos interêsses profissionais do grupo oposto. Estabeleceu-se, assim, com o tempo, dentro da sociedade política geral, uma nova ordem de relações, as relações coletivas de trabalho. Nestas, o sujeito titular de direitos não é mais a pessoa física, mas sim a pessoa jurídica, o grupo organizado.

A princípio, o Estado relutou em reconhecer a existência dessa nova ordem de relações grupais. Impertigou-se, aqui, na defesa dos princípios individualistas e liberais. A filosofia individualista de ROUSSEAU, MONTESQUIEU, KANT e tantos outros dava-lhe fôrças de resistência. Dentro da sociedade política geral, não poderiam existir grupos sociais (*corps intermediaires*), postos entre o Estado e o indivíduo. O indivíduo nasceu e devia viver livremente. Para que predominasse, em tôda soberania, o reino da Lei, os indivíduos teriam que viver sem liga social. Todo grupo organizado forma uma "vontade de imperialismo" (SEILLÈRE), incompatível com os princípios da liberdade individual. O Estado Liberal, guardião dessas liberdades, não poderia permitir a opressão do indivíduo pelo grupo.

Demais disso, razões de ordem moral não pareciam compelir o Estado Liberal à proteção e amparo das relações coletivas, que se estabeleciam entre os grupos profissionais. Não poderia, neste caso, invocar o Poder de Polícia para praticar a intervenção. Êsse Poder, que

Scanned by CamScanner

justificava a proteção da Pessoa humana, a qual intervinha nas relações individuais, não podia ser utilizado para intervir nas relações coletivas de trabalho. De fato, aqui não estava em jôgo, diretamente, a pessoa física, mas sim a *pessoa jurídica* do grupo social organizado. Esta concepção dominante no Estado Liberal explica por que os sindicatos, em França, sòmente foram reconhecidos no último quartel do século passado, apesar das lutas travadas pelas classes operárias desde o primeiro quartel do mesmo, para obterem o reconhecimento. As relações coletivas de trabalho, quando tentadas através de forma violenta, foram rudemente reprimidas pelo Estado Liberal. A greve era um crime previsto pelo Código Penal. Nesse caso, podia ser invocado o Poder de Polícia, mas, evidentemente, não a título de proteção à pessoa humana do trabalhador desamparado... Vencida a resistência do Estado em reconhecer o direito de associação profissional (1884), novos horizontes abriram-se ao desenvolvimento das relações coletivas de trabalho. Não tardou que o Estado regulasse o processo mediante o qual os grupos sociais desavindos poderiam compor os conflitos por conciliação ou arbitragem, e aquêle mediante o qual êsses mesmos grupos poderiam harmonizar através da convenção coletiva, os seus interêsses opostos. Finalmente, o próprio reconhecimento do direito à luta aberta entre os grupos, proclamando, na Constituição mesma, o direito de greve.

Tôdas essas medidas consagradas pela Ordem jurídica estatal moderna visam, evidentemente, à proteção do *trabalho humano dependente*, e, por conseqüência, à proteção da *pessoa humana*. Um primeiro contingente de tutela se dirige diretamente ao indivíduo, largamente permeada de ordem pública, constituindo o Direito Individual do Trabalho. Um segundo contingente se dirige indiretamente ao indivíduo e diretamente aos grupos profissionais, fornecendo aos primeiros uma tutela de ação mediata, por mediação dos grupos. As normas jurídicas que o Estado elabora para regular o Direito Individual do Trabalho são normas aplicativas, criando para os indivíduos direitos subjetivos. As normas jurídicas elaboradas para regular o Direito Coletivo de Trabalho são normas instrumentais, porque fornecem aos grupos profissionais o instrumento técnico processual adequado à autocomposição de seus próprios interêsses. São os grupos que criam, exercitando aquêles instrumentos, direitos subjetivos para os indivíduos que os compõem.

HUECK e NIPPERDEY explicaram excelentemente a sutil distinção, expondo:

"A relação individual entre cada trabalhador e seu patrão tem seu fundamento no contrato de trabalho, que é a relação de direito privado. O Estado intervém nesta relação para proteger o trabalhador, mediante um estatuto de direito público. As duas normas, a regulamentação pelas partes do contrato individual do trabalho (*Arbeitsvertragrecht*) e o direito protetor do trabalho (*Arbeitsschutzrecht*) têm como fundamento imediato cada trabalhador, e unidas formam o direito individual do trabalho (*Individualsarbeitsrecht*).

"Por outro lado, os trabalhadores se agrupam como meio de defesa e com o propósito de obterem a melhoria de suas condições de vida; a reação a êste movimento são as agrupações de patrões. As associações profissionais dos trabalhadores (*Gewerkschaft*) e as uniões de patrões

(Arbeitsgeberverbände) encontraram-se em oposição. Quando se tornou possível, celebraram pactos para regulamentar suas relações e as condições de trabalho. Onde não houve acôrdo, entraram em luta *(greves e lock-out)*.

"Pois bem, o direito coletivo não contempla a relação individual nem se fixa, imediata e diretamente, em cada trabalhador; seus problemas são êsses grupos ou associações de trabalhadores e patrões, seus contratos e suas lutas...

"Mas o direito individual e o direito coletivo do trabalho, apesar dessas diferenças, não são estatutos distintos entre si, porque seu fundamento último e seu propósito final são os mesmos, isto é, o *homem que vive de seu trabalho*".

Assim, o Direito do Trabalho bifurca-se, inicialmente, em dois grandes ramos:

a) o direito individual do trabalho;
b) o direito coletivo do trabalho.

Superpõem-se a êsses dois vastos ramos uma estrutura administrativa e judiciária; um processo especial cujas singularidades lhe asseguram uma relativa autonomia; um direito processual do trabalho.

4. Institutos de cada ramo. O grande todo que constitui o Direito do Trabalho se integra com uma variedade de institutos, que se distribuem pelo campo do direito privado e do direito público. Esta a razão da impugnação, por parte de muitos, à tradicional dicotomia de direito público e privado — como lembra PASSARELLI — pois o princípio de unificação de tôdas as suas partes está no conceito fundamental do *trabalho humano dependente*. *Instituto chave* que constitui o centro magnético de atração de vários outros institutos satélites, que se dicotomizam pelos dois territórios tradicionais do direito. A heterogeneidade e complexidade dos elementos que concorrem à formação do Direito do Trabalho — observam RIVERO e SAVATIER — não deixam em segundo plano a unidade profunda, que se encontra em todos os seus elementos. O Direito Individual do Trabalho tem por finalidade a proteção, que o Estado dispensa, por via direta, à vida e à saúde do trabalhador (M. DE LA CUEVA), conferindo-lhe uma tutela econômico-social. Integram êste grande ramo do Direito do Trabalho as normas estatais, as oriundas da regulamentação coletiva e do próprio contrato individual de trabalho, concernentes:

1.º, ao contrato individual do trabalho;
2.º, à prestação de serviço e à contraprestação salarial;
3.º, à alteração das condições de trabalho;
4.º, à suspensão do contrato individual de trabalho;
5.º, à extinção, à indenização e ao aviso prévio;
6.º, à estabilidade no emprêgo;
7.º, à duração diária, semanal e anual e respectivos descansos;
8.º, à aprendizagem; ao trabalho do menor e da mulher;
9.º, à higiene e segurança do trabalho;
10, ao acidente do trabalho;
11, à previdência social.

Scanned by CamScanner

O Direito Coletivo do Trabalho visa a uma proteção indireta do trabalhador, fornece aos grupos profissionais as normas instrumentais, que são fontes produtoras de direitos subjetivos e que emprestam a êste Direito a sua fisionomia peculiar. Constitui uma envoltura protetora (CUEVA) que serve para *criar* a parte nuclear do Direito do Trabalho, vale dizer, o Direito Individual do Trabalho.

Enquanto êste último se apresenta com características idênticas nos Estados democráticos e nos países totalitários, o primeiro diverge profundamente em uns e outros. Integram êste ramo do Direito do Trabalho os seguintes institutos:

1.º, liberdade de associação profissional (direito sindical);
2.º, a convenção coletiva de trabalho;
3.º, os conflitos coletivos de trabalho;
4.º, regulamentação dos conflitos coletivos;
5.º, a representação do pessoal da emprêsa.

Finalmente, o estudo do Direito do Trabalho deve completar-se pelo exame de uma série de normas de direito público, que organizam:

1.º. O Ministério do Trabalho e seus órgãos oficiais destinados à fiscalização do trabalho e à orientação sindical, tais como o Departamento Nacional do Trabalho, as Delegacias Regionais do Trabalho, os órgãos prepostos à jurisdição do Trabalho Marítimo; a Comissão do Impôsto Sindical e Divisão de Orientação Sindical; as Comissões de Salário Mínimo, etc.

2.º. Os órgãos destinados à administração da Previdência Social, tais como o Departamento Nacional da Previdência Social; o Conselho Superior da Previdência Social; o Conselho Administrativo dos Institutos de Previdência Social, as Delegacias estaduais, as Agências e Postos, bem como as Juntas de Julgamento e Revisão.

3.º. A organização judiciária do Trabalho, compreendendo as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos de primeira instância; os Tribunais Regionais do Trabalho, de segunda instância; e, finalmente, o Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula e de segunda instância para os dissídios coletivos de trabalho.

4.º. O direito processual do trabalho com singularidades que lhe asseguram uma relativa autonomia como ciência do processo.

5. Importância da distinção. A distinção entre Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, além de servir a uma finalidade metodológica, que se presta a uma melhor didática do ensino do Direito do Trabalho, apresenta relevante importância econômico-social.

À época em que o fenômeno associativo não estava consolidado, os trabalhadores viviam isolados na sociedade, pois o Estado Liberal não reconhecia liga social ou liames de solidariedade entre os indivíduos, segundo prescreviam os ditames da filosofia individualista liberal. Os contratos de trabalho eram individualmente concluídos entre o patrão e a coletividade dos operários, mas êstes estavam vinculados — segundo a expressão de CARNELUTTI — *"filo per filo in tanti mani quanti sono gli operai"*. De um lado, todos os fios se enfechavam nas mãos dos pa-

Scanned by CamScanner

trões, do outro, êles se abriam em tantas mãos quantos eram os operários, que não se encontravam vinculados entre si. Num estado social dêste tipo, as condições de trabalho eram ditadas pela vontade soberana e unilateral do patrão. A determinação de suas cláusulas era feita por êste, quase sempre, por meio de um rígido "Regulamento de Fábrica", que era, como o denominou G. SCELLE, um verdadeiro *ukase*. Eram cláusulas leoninas impostas pelo patrão, sem possibilidade de discussão por parte dos operários, a quem se dirigiam conforme a alternativa "*à prendre ou à laisser*". Ora, diante dessa dolorosa alternativa não restava ao operário, miserável econômicamente, senão aceitar ou *aderir* às cláusulas do contrato individual, sofrendo, assim, a dura lei da Emprêsa.

O Direito Coletivo do Trabalho surgiu, então, para *igualar* as fôrças econômicas das partes contratantes e, assim, reequilibrar as posições das partes no contratar. A troca equitativa das prestações no ajuste contratual só se pode apresentar, com *equivalência subjetiva*, quando as partes contratantes não podem sofrer a pressão econômica uma da outra. O empregador, detentor de riquezas, era, por si só, uma "coalizão", como observou PAUL PIC; de sorte que a solução única era se formar, em contrapartida, a "coalizão operária". O associacionismo profissional, os meios de ação direta e a convenção coletiva de trabalho surgiram como meios de competição econômica, numa sociedade em que a palavra de ordem era a livre concorrência. Mas esta não pode se exercitar, com justiça social, senão entre pessoas econômicamente livres e independentes. Pensar de modo contrário foi o grande êrro do liberalismo econômico.

Finalmente, a distinção que se faz entre os vários ramos do Direito do Trabalho ajuda a melhor fixar a sua natureza jurídica. Alguns institutos se situam no campo do direito privado, outros vão inteiro para o direito público.

6. Denominação. A denominação da nossa disciplina não está unânimemente aceita.

De logo, observa-se a divergência dos que preferem designá-la pela expressão *Legislação*. Tudo indica que êstes não reconhecem no nôvo direito uma autonomia científica. Porque se há uma disciplina que ordena, sistematiza e explica as regras que informam a relação de trabalho, deve ser denominado Direito. Há alguma coisa além dessas regras. Não há, apenas, leis. Deve-se salientar, porém, que, na hora presente, essa denominação acolhida na doutrina francesa de há alguns anos — e isto em decorrência dos programas oficiais dos cursos jurídicos daquele país — não encontra mais apoio entre os recentes autores franceses. Haja vista os últimos tratados de DURAND, BRUN e GALLAND, RIVERO e SAVATIER, G. LYON-CAEN, todos êles adotando a denominação de Direito do Trabalho.

Direito Social foi a denominação preferida pelos autores espanhóis. GRANIZO e BOTHVOSS justificam-na, aduzindo que, nos tempos presentes, falar de *social* equivale a evocar uma série de teorias, problemas e fatos relativos a melhor regulamentação da convivência humana, cujo conjunto se denomina Questão Social. Entre nós, a denominação repercutiu na obra de CESARINO JÚNIOR, que a defende, com aquêles argumentos, es-

clarecendo que "a idéia que a expressão Direito Social nos evoca é a de um complexo de normas tendentes à proteção dos econômicamente débeis". Não só os trabalhadores, mas a classe pobre em geral.

Mas, contra esta denominação têm-se argüido que é muito ampla e indeterminada. O têrmo *social* pode abranger qualquer norma jurídica, pois tôdas têm uma função social. A própria *Questão Social* é problema cujo conteúdo ainda não foi bem determinado. Assim, para SCHAFFE, a Questão Social é uma questão de estômago; para ZIEGLER, uma questão moral; para GIANTURCO, uma questão jurídica; para LEÃO XIII, uma questão religiosa; para WILLEY, uma questão de salário; para NOVICOW, uma questão de produção; para VAZEILLE, uma questão de método; para o arcebispo KETTELER, uma questão de subsistência; para POSADA e BOURGEOIS, uma questão de educação; para AZCARATE, STEIN e WUARIN uma questão total, de imensa complexidade. Por outro lado, para a sociologia jurídica a expressão Direito Social evoca uma acepção técnica de conteúdo bem diverso. De fato, juristas sociólogos como GURVITCH, PETRAZISKY e SINZHEIMER estudaram êste direito social que emana dos grupos sociais e das comunidades infra-estatais, engendrando relações de coordenação e de integração, diferentemente do direito estatal que engendra relações de subordinação. Outros autores vêem êste Direito Social no Direito Institucional de HAURIOU e RENARD. Por tôdas essas razões críticas, deve-se abandonar a denominação proposta, apesar de seus aspectos positivos no que tange o englobamento paulatino da Segurança Social no âmbito de nossa disciplina.

Denominação que no passado mereceu certo favor de parte da doutrina, sobretudo a italiana, foi a de Direito Corporativo. Na era áurea do fascismo italiano, não houve autor peninsular que não se rendesse a ela. Desintegrando do complexo do Direito do Trabalho a parte ou ramo que, hoje, se estuda sob a epígrafe de Direito Coletivo do Trabalho, a doutrina da época fazia do Direito Corporativo um tipo *sui generis* de direito, semipúblico, entrosado na organização estatal, que não chegava, porém, a uma autonomia completa no campo do direito público. Era um direito que surgia no seio das Corporações, as quais, por sua vez, se encontravam inseridas no organismo do Estado, através do Ministério das Corporações. Como sempre acontece com as novas idéias, a doutrina indígena, pela voz de alguns de seus mais destacados epígonos, deixou alguns traços históricos dessa denominação.[9] Hoje, porém, nem mesmo aquêles mestres italianos que foram ardorosos defensores de um Direito Corporativo do trabalho, admitem mais a denominação, tendo muitos dêles a renegado, pùblicamente, em obras de larga divulgação.

Outra denominação que se intentou encaminhar foi a de Direito Industrial. Já no início dêste século, HUMBERTO PIPIA experimentou-a, ineficazmente, em a sua obra *Noções de Direito Industrial*. PIC, o seguiu, bem como outros autores franceses. Consideram-na, de modo

---

[9] OLIVEIRA VIANA, *Problemas de Direito Corporativo;* CESARINO JÚNIOR, *Direito Corporativo e Direito do Trabalho;* CAVALCANTE DE CARVALHO, *Direito Sindical e Corporativo*.

Scanned by CamScanner

geral, os autores, uma terminologia anfibológica, e, por isso, rechassam-na (GARCIA OVIEDO). É que o Direito Industrial como disciplina jurídica aspira a sua própria autonomia científica, e compreende matéria como as marcas de fábricas, as patentes, o nome, os privilégios, os modelos, as insígnias, em suma, a propriedade imaterial (J. DA GAMA CERQUEIRA). Entre nós, por muitos anos, a denominação foi adotada, em sentido próprio, nos programas dos cursos jurídicos, por um critério mais curricular do que científico. A doutrina pátria, todavia, sempre fêz restrições à denominação oficial, salvo pouquíssimos autores que nenhuma restrição faziam.[10]

Direito Operário foi o nome preferido por GEORGES SCELLE, em obra datada de 1922. Teve seguidores, na Espanha, com M. ALVAREZ, que o justifica por ser "a denominação oficial das Escolas"; no México, com JESUS CASTORENA, porque, segundo argumenta, "é de todos os nomes o mais generalizado e o que inclui o maior número de sujeitos". Responde, porém, com justeza PEREZ BOTIJA, argumentando que a denominação em causa é estreita e restringe sua esfera normativa, pois, com êste rótulo, o nôvo direito teria de limitar-se ao estudo das relações dos *operários* com as emprêsas fabris, ficando fora o trabalho agrícola, o marítimo, o comercial, etc., bem como as atividades profissionais de ordem superior.

Outras denominações foram propostas em obras de valor, mas não conseguiram foros de cidadania. Assim aconteceu com Direito Sindical, pois êste não é senão um capítulo do Direito do Trabalho, estando em relação a êste como o Direito de Família para o Direito Civil; com o *Direito Nôvo*, de ALFREDO PALACIOS, ou o *Nôvo Direito*, de CABANELLAS, ou o *Direito de Classe*, de ROBERTO AMOROS, ou ainda o *Direito do Futuro*, de POTTHOF, pois tôdas essas denominações envolvem um conteúdo e uma generalização abstrata, que não atendem às exigências de uma terminologia verdadeiramente científica.

Finalmente, a preferência geral dos autores fixou-se na denominação Direito do Trabalho. Originário da Alemanha, onde os autores como LOTMAR e outros, desde os albores iniciais dêste Direito, intitulavam o seu instituto central de Contrato de Trabalho (*Arbeitsvertrag*). Posteriormente, ganhou mundo, conquistando os aplausos da maioria dos autores.

A principal objeção que se pode argüir contra essa denominação é a de que não compreende as medidas de proteção do trabalhador, como, por exemplo, as atinentes à previdência social, com as quais é beneficiado fora do trabalho. Argúi-se, ainda, que êste Direito não regula todo trabalho humano, mas apenas o trabalho subordinado. Seria, por isso, incompleta. Deve-se reconhecer, não obstante, que tôdas as instituições compreendidas hoje na órbita dessa disciplina gravitam em tôrno do trabalho e decorrem do atual sistema de organização jurídica do trabalho social. Por outro lado, a dúvida que poderia suscitar o têrmo

---

[10] ADAUTO FERNANDES, *Direito Industrial Brasileiro*, em 6.ª edição, onde, sem objeção, reúne tôda a matéria do Direito do Trabalho; idem, BUYS DE BARROS, *Direito Industrial e Legislação do Trabalho*, onde, sem restrições, o conceito de Direito do Trabalho se funde com o de Direito Industrial.

Scanned by CamScanner

trabalho na sua acepção ampla, compreensiva do trabalho autônomo, fica desfeita com a qualificação de sua natureza, isto é, o trabalho humano *subordinado*. Sòmente êste é objeto desta nova disciplina jurídica.

Assim, a expressão mais apropriada é essa. O objeto é a regulamentação do trabalho subordinado, esteja o trabalhador na emprêsa ou fora dela; logo, o nome deve ser Direito do Trabalho. Êste reconhecimento, hoje, não é apenas doutrinário, mas, também, legal. Com efeito, a Lei n.º 2.724, de 9 de fevereiro de 1956, determinou, expressamente, que a denominação dessa disciplina passasse a ser Direito do Trabalho.

Scanned by CamScanner

CAPITULO 2.º

QUESTÕES PROPEDÊUTICAS

SUMÁRIO: 7. Autonomia. 8. Taxinomia. 9. Codificação. 10. Relações com outros ramos do Direito. 11. Pressupostos. 12. Caráter imperativo. 13. Expansionismo. 14. Interpretação do Direito do Trabalho.

7. Autonomia. A autonomia de uma disciplina jurídica há de ser noção muito relativa, pois não há como se perder de vista a idéia da unidade fundamental do Direito.

ALFREDO ROCCO, autor sempre citado em se tratando do assunto, já observou, de referência ao Direito Comercial, que a *autonomia* de uma ciência não deve ser confundida com a sua *independência*, ou melhor, com o seu *isolamento*. A maioria dos autores insiste na *relatividade* do critério e, dentre êles, PERGOLESI, o qual, retomando a opinião de Rocco, afirma que a *autonomia* não significa *independência*, mas coordenação sistemática de normas em relação a um instituto central ou chave, circunstância que implica amplas coordenações com outras disciplinas. Desde logo, deve-se salientar que não é a existência de um Código à parte, ou a sua falta, o que soluciona, em sentido afirmativo ou negativo, a questão da *autonomia*.

ARCANGELI forneceu à doutrina valiosos subsídios para a caracterização da *relativa autonomia* de uma ciência jurídica. Para êle o que dá o caráter de autonomia é a existência de princípios gerais *comuns* a tôda a matéria e *próprios* ou especiais da mesma, que servem, assim, para lhe conferir uma unidade própria e diferenciá-la das outras matérias. De acôrdo com êsses subsídios, o Direito do Trabalho pode, sem dificuldades, reivindicar-se uma *relativa autonomia*. Não aquela autonomia exagerada que alguns exegetas procuram afiançar ao nosso Direito, entusiasmados pela *novidade* de seu aparecimento no mundo jurídico, e pela presença de certos traços revolucionários — não há negar — que lhe imprimem uma fisionomia particular no conjunto do Direito. Tais peculiaridades, embora ostensivamente existentes, não o desvinculam, contudo, do Direito em geral, como se fôra criado por geração espontânea num mundo social onde não houvesse nenhuma regulamentação de relações humanas preexistentes.

Onde há sociedade, há direito — *ubi societas, ibi jus* — e as diversas formas do Direito vão se diferenciando à medida que o meio social, pela sua maior complexidade de relações, vai também se diferenciando nas funções específicas dos grupos sociais, que o compõem. Formam-se, assim, sistemas particulares de disciplinas jurídicas que se coorde-

nam e se subordinam ao Sistema Geral do Direito, que é uma das expressões da Ordem Política e Social em que se assentam as civilizações.

Estuda-se o particularismo do Direito do Trabalho sob três aspectos diferentes, consoantes à doutrina, à legislação e à didática da nova disciplina.

Do ponto de vista doutrinário, afirma-se a *autonomia científica* do Direito do Trabalho pela verificação da existência de certos *princípios comuns* estranhos ao direito civil ou comercial. E mesmo quando êsses *princípios* sejam comuns ao direito privado tradicional, sòmente no Direito do Trabalho encontram sua mais ampla e orgânica aplicação. Dentre êsses princípios comuns ou peculiares ao Direito do Trabalho, temos que destacar, em primeiro lugar, o seu caráter geral protecionista do econômico e juridicamente fraco, que engendra, por parte do Estado, por meios *imediatos* ou *mediatos*, uma tutela especial, intervencionista, em relação a determinados sujeitos de direito.

No Campo do Direito Individual do Trabalho essa tutela estatal é *imediata*, e, determinando um intervencionismo direto na esfera contratual, impõe aos sujeitos da relação um contingente de normas de ordem pública e imperativas inderrogáveis pela vontade privada dos mesmos. Por via dêsse *dirigismo* contratual é que foram modificadas várias das regras concebidas tradicionalmente pelo Direito como inamovíveis. Tal ocorre, por exemplo, com as regras sôbre capacidade das partes, sôbre a teoria das nulidades, sôbre a compensação, sôbre o crédito salarial, etc.

Do ponto de vista do Direito Coletivo do Trabalho, acentuam-se as peculiaridades da nova disciplina, pois aí se encontram alguns dos institutos próprios, típicos, inassimiláveis por outras disciplinas jurídicas, tais como o associacionismo profissional, a convenção coletiva do trabalho, os conflitos coletivos e sua regulamentação. No caso especial da convenção coletiva e da sentença normativa, institutos típicos do Direito Coletivo do Trabalho, verifica-se o abandono do consagrado princípio de direito obrigacional, que restringe os efeitos do contrato ou da sentença às partes, pela regra da *relatividade* dos seus efeitos, que quanto a terceiros é *nec prodest nec nocet*. Ao passo que êsses dois institutos engendram em nossa disciplina efeitos *erga omnes*, vínculos obrigatórios para quem não é parte na relação, *vis à vis* de terceiros, porque estabelecem — como observou CARNELUTTI — em forma do contrato ou da sentença um *comando geral* ou abstrato.

Não menos expressiva da peculiaridade do nôvo Direito é a quebra dos princípios consubstanciados nas regras *pacta sunt servanda* e *res judicata*, relativos aos contratos e às sentenças, respectivamente. Com efeito, no particular instituto da *revisão* da sentença e da convenção coletivas opera-se, em face de notáveis modificações das condições de vida (*stato di fatto*), uma alteração convencional ou judicial das cláusulas dêsses regulamentos coletivos, que, para alguns autores, encontra sua fundamentação jurídica na conhecida cláusula *rebus sic stantibus*.

No campo do Direito Coletivo do Trabalho, portanto, a tutela da Lei tem caráter *mediato*, beneficiando o trabalhador por intermediação de órgãos ou de instituições que funcionam como instrumentos apropriados à espécie de proteção que o Estado quer dispensar.

Scanned by CamScanner

No que diz respeito à Legislação, a autonomia da nova disciplina manifesta-se através de amplo repositório de leis, regulamentos e normas coletivas esparsos e fragmentários, mas convergentes num sentido unívoco que se objetiva na regulamentação do trabalho humano dependente. A êste propósito, não se torna indispensável a existência de um Código, ou mesmo de uma Consolidação — que já a possuímos — para se concretizar a relativa autonomia do Direito do Trabalho. Desde que se possa sistematizar o acervo disperso de leis e regulamentos num todo homogêneo, com um denominador comum que é a regulamentação do trabalho em todos os seus aspectos, sobressai a unidade intrínseca da legislação, que afiança a sua autonomia.

Assim, apresenta-se, hoje, o nosso Direito, com um vasto acervo legislativo compreendendo a Consolidação das Leis do Trabalho, uma série de leis desgarradas desta recopilação, as leis sôbre previdência social, sôbre acidentes do trabalho e multiformes regulamentos originários da fonte normativa profissional ou judiciária.

O terceiro ângulo do qual se costuma estudar o particularismo de uma determinada disciplina é a chamada autonomia didática. Não é, todavia, decisiva; pois, nos currículos universitários, muitas vêzes são incluídos *cursos* de especialização, que não constituem, evidentemente, autênticas disciplinas jurídicas autônomas. Como critério complementar, contudo, apresenta a sua importância, pois ajuda a compreender melhor a autonomia científica de uma dada disciplina.

Segundo êste critério, uma disciplina seria autônoma se se pudesse incluí-la, como disciplina curricular, nos programas oficiais dos cursos jurídicos das Faculdades. Sob êste aspecto, não há dúvida alguma que, entre nós, o Direito do Trabalho apresenta a sua autonomia didática. É lecionada, com esta designação e com êsse objeto, nas Faculdades de Direito e em outras congêneres, e se trata de denominação oficializada pela Lei n.º 2.724, de 9 de fevereiro de 1956.

8. Taxinomia. A taxinomia, como se sabe, é a localização de uma dada disciplina jurídica no conjunto do Direito.

É problema dos mais complexos o do enquadramento de determinada disciplina jurídica em um dos tradicionais campos em que se divide o Direito. As controvérsias a êste respeito começam mesmo desde a validade da divisão. Muitos autores negam a validade intrínseca da velha dicotomia, que separa o Direito em direito público e privado. Malgrado as críticas dos autores contemporâneos subsiste, ainda, a divisão clássica do Direito em público e privado, segundo a fórmula de ULPIANO: "*publicum jus est quod ad statum rei Romanae spectat; privatum, quod ad singulorum utilitatem pertinet*". Para o jurisconsulto romano, o direito público tem por sujeito o Estado e por objeto o interêsse público; ao passo que o direito privado tem por sujeito o indivíduo e por objeto o interêsse particular.

Inútil se torna a busca de um elemento diferenciador dos dois campos do Direito, porque afinal se acabaria perdendo no emaranhado de uma avalanche de teorias (HOLLIGER conseguiu catalogar 104) explicativas da distinção entre direito público e privado. Ressalte-se, porém, a importância histórica e prática da velha dicotomia. RIEZLER, professor

da Universidade de Munich, salientando essa importância, observou: "qui bene distinguit bene docet". É êle de opinião que a distinção se impõe no direito moderno, não só por motivos didáticos ou teóricos, mas, principalmente, por uma razão de ordem prática.

No Direito do Trabalho, a velha parêmia "*jus publicum privatorum pactis mutari non potest*", aplica-se, apenas, na alteração *in pejus* das cláusulas contratuais; nada impedindo que as normas de ordem pública sejam alteradas, mediante pactos privados, para melhorar a situação do trabalhador, a alteração *in melius*.

Sustentam alguns tratadistas que o Direito do Trabalho deve integrar o campo do Direito Público, porque êste é o seu caráter predominante. Já outros — como BONNECASE, AMIAUD — vêem a predominância das normas de direito privado. RADBRUCH, reconhecendo a impossibilidade de enquadrar a nova disciplina em um dos dois campos tradicionais do Direito, advoga a criação de uma terceira categoria na velha morfologia do Direito — um *tertio genus* — porque se trata "de um nôvo campo jurídico que não pode ser atribuído nem ao direito público nem ao privado". Outros autores vêem-no como um direito unitário, pouco importando que dêle, a um tempo, participem normas de direito público e de direito privado. Argumentam que não se podem analisar, isoladamente, esta ou aquela norma, êste ou aquêle instituto, o que importaria na fragmentação da própria homogeneidade do nôvo direito especial.[11]

A verdade é que, històricamente, o direito do trabalho se apresentava como um simples capítulo do Direito Privado. As relações individuais de trabalho eram, entre nós, nos começos dêste século, submetidas às regras da locação de serviços, e, a partir de 1916, reguladas pelo Código Civil; e, para um setor mais limitado, a partir de 1850, pelo Código Comercial. Paulatinamente, porém, o Direito do Trabalho foi se enriquecendo. O Estado interveio no domínio contratual por meio de uma regulamentação imperativa; posteriormente, organizou as relações coletivas e estabeleceu o direito da previdência social. Se se admite que a delimitação dos dois campos do Direito está na natureza do *interêsse protegido*, o direito público sendo aquêle em que predomina o interêsse público e o direito privado o em que prevalece o interêsse privado, concluir-se-ia, sem maiores obstáculos, que o Direito do Trabalho se apresenta largamente penetrado do direito público. Entretanto, tal não pode ser o critério decisivo.

O interêsse público pode manifestar-se por meio de normas de ordem pública em outras relações entre indivíduos, que não as relações de trabalho. Nas relações matrimoniais são encontradas abundantes normas de ordem pública, dada a natureza do interêsse em jôgo, nem por isso o Direito de Família é considerado Direito Público. Por outro lado, os sujeitos das relações de trabalho, empregado e empregador, são simples pessoas privadas. É certo, porém, que a evolução do Direito do Trabalho tende a conceder ao direito público uma penetração cada vez maior. O Estado, cada dia mais intensamente, intervém nos contratos de tra-

---

11 EVARISTO DE MORAIS FILHO, *A Natureza Jurídica do Direito do Trabalho*, págs. 147 e segs.

Scanned by CamScanner

balho por meio dos tribunais, que organiza; a inspetoria do trabalho; os serviços de assistência e previdência do trabalho, etc.

Por outro lado, tende a transformar os grupos profissionais em organismos semi-oficiais. Os sindicatos, segundo concepção aceita por escritores mais novos, constituem órgãos semipúblicos. A sociedade profissional se organiza à imagem da sociedade política, e lhe copia a estrutura. Assim, partes importantes do Direito do Trabalho são dominadas pelo direito público. Em outras, domina o direito privado, embora largamente permeado de normas de ordem pública, inderrogáveis pelos pactos privados.

Vale ponderar, a esta altura, que a *unidade* dêste direito resulta não do caráter das regras que o constituem, e que pertencem umas ao direito público, outras ao direito privado, mas do objeto dessas regras que concorrem tôdas à organização do trabalho humano dependente.[12]

9. Codificação. A codificação — define-a E. GLASSON — é o fato de reunir, em um repositório chamado Código, um conjunto de leis que se reportam a um ramo importante da legislação, ou mesmo, por vêzes, abarcando o conjunto do Direito. A codificação tem por objeto dar às leis uma forma precisa, e agrupá-las de maneira a tornar a sua procura mais fácil.

Referindo-se a esta definição, FRANÇOIS GENY fêz a observação de que o fim das codificações modernas não é mais simplesmente a conversão, muitas vêzes operada anteriormente, de um direito não escrito em direito escrito, mas antes o ajustamento sistemático tendente a ordenar o direito escrito, segundo um plano de conjunto. Esta sistematização tem em vista desembaraçar o direito escrito, mas disperso, de obscuridades, de incertezas, de inconsistências; de reduzir as suas dimensões, de lhe popularizar o estudo e de lhe facilitar a aplicação. A codificação purga do direito escrito, mas fragmentado e esparso, os detalhes ociosos e as repetições inúteis.[13]

Vitoriosa, hoje, a idéia da codificação, resta saber se ao Direito do Trabalho é chegado o momento oportuno de ser condensado num Código.

Os autores que são contrários à codificação do Direito do Trabalho sustentam que êle possui um dinamismo contrastante com as exigências de estabilidade e sedimentação que há de reunir a norma codificável. Anota BOTIJA algumas inconveniências, dentre elas a mobilidade do direito nôvo, acarretando dificuldades técnicas, já sentidas em outros ramos do direito, como o direito civil. Existiria, para o autor, o fundado receio de que ao se recolher as normas trabalhistas de maneira ordenada e harmônica, se cometessem esquecimentos e omissões. Em suma, tem-se aludido aos perigos de uma cristalização do direito, pela perda de dutilidade das normas, assim como o espírito de reforma constante para amoldar-se às incessantes mudanças das relações de produção.

Rebatendo êsses e outros argumentos, sustenta-se que um Código não imobiliza o direito que condensa, porque não é possível paralisar o desenvolvimento de um fenômeno social, cuja essência é evoluir. Por

---

12 P. DURAND, *Traité du Droit du Travail*, t. I, págs. 254-255.
13 *Méthode d'Interprétation*, t. I, pág. 109.

Scanned by CamScanner

isso, se há vantagens na codificação, não se deve combatê-la, ainda que possam as circunstâncias colocar o direito do trabalho, no particular, em uma posição especial. São conhecidas as vantagens de tôda codificação. A clareza que dela decorre, porque harmoniza e sistematiza, adquire, no caso da legislação do trabalho, uma importância excepcional. Exteriorizando-se, em quase todos os países "em forma de leis soltas, independentes", dificilmente pode ser conhecida, além de se tornar obscura e caótica. Ora, não se justifica de nenhum modo essa obscuridade em uma legislação que se destina a pessoas incultas, na sua grande maioria.

Entre nós, não temos em vigor um Código pròpriamente dito, mas sim uma Consolidação, que é a reunião por justaposição em um só texto das diversas leis dispersas existentes no país, até a data (1943). É certo que o decreto-lei, que a aprova, o faz "com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente". Não seria, assim, uma pura e simples recopilação da legislação existente. Algo mais foi feito, com a introdução de novas disposições. Todavia, não houve, por parte do consolidador, a preocupação de reunir os textos esparsos em um só corpo sistemático, através de uma rigorosa unidade científica. Não se fêz um Código. Atualmente, entretanto, se intenta fazê-lo. De fato, existem no Congresso Nacional várias proposições legislativas neste sentido. Algumas de vários anos, mas, até a data, nada foi votado.

Em França, existe um Código do Trabalho e da Previdência Social desde 1910. Na Alemanha, já em 1859, fôra aprovado um Regulamento Industrial (*Gewerbeordnung*), que muitos autores contestam a natureza de um Código. Em outros países, como a Rússia (1922), a Espanha (1926), o Chile e o México (1931), a Venezuela (1936), o Equador (1938), a Bolívia (1939 e 1942), Costa Rica (1943), a Colômbia e Nicarágua (1945), Guatemala e Panamá (1948) o Direito do Trabalho já foi codificado.

10. Relações com outros ramos do Direito. A relativa autonomia anteriormente assinalada não impede que o Direito do Trabalho, por vêzes, se apresente no quadro geral do Direito em posição de *subordinação*, outras, em posição de *coordenação* com as demais disciplinas jurídicas.

No campo do direito público, êle se subordina à Constituição. Observa MIRKINE-GUETZEVITCH que as novas constituições foram redigidas numa época em que partido algum pode ignorar a Questão Social. No século XX, o sentido social do direito não é mais uma escola jurídica, é a própria vida. Assistimos à transformação não sòmente da teoria geral do Estado, mas também da doutrina dos direitos individuais. O Estado não deve limitar a reconhecer a independência jurídica do indivíduo, deve criar um *minimum* de condições sociais necessárias à independência do mesmo. A evolução, neste sentido, começou no primeiro quartel do século com as Constituições do México e a de Weimar. Entretanto, já no século passado, em plena era das constituições do tipo demo-liberais, aponta-se em alguns cantões suíços e na própria Constituição Federal (1874), a incorporação em seu texto de normas sôbre

Scanned by CamScanner

trabalho de menores nas fábricas; sôbre horário para adultos; regras relativas ao trabalho insalubre e perigoso, etc.

O exemplo da Constituição de Weimar (1919) forçou, em todo mundo, as resistências dos demo-liberais, e, quase tôdas as constituições subseqüentes vêm incluindo em seus textos os denominados "direitos sociais", num capítulo especial. O preâmbulo da Constituição francesa de 1946 refere-se aos "*principes sociaux particulièrement nécessaires à notre temps*", fundamentais à liberdade sindical.

As constituições brasileiras a partir de 1934 vêm seguindo esta invariável orientação. A Constituição ora em vigor, no seu Título V, da Ordem Econômica e Social, incorpora êsses "direitos sociais constitucionais" como uma espécie de "programas mínimos de reivindicações sociais", embora algumas destas não tenham extrapolado o domínio meramente programático.[14]

Com o Direito Administrativo, está vinculado o nôvo direito pela razão que explica a sua origem e o seu caráter de disciplina especialmente paciente da ação intervencionista estatal. Basta verificar-se quantos órgãos públicos nos setores da Organização Judiciária do Trabalho, do Ministério do Trabalho, e dos Órgãos da Previdência Social se imiscuem, direta ou indiretamente, sôbre esta disciplina, para certificar-se do quanto são estreitas as suas relações. Algumas precisas noções absorvidas pelo Direito do Trabalho, tais como o princípio de hierarquia, a estabilidade funcional e readmissão ou reintegração do empregado, o conceito de férias anuais remuneradas foram hauridas do Direito Administrativo.

O Direito Penal fornece algumas importantes noções no que diz respeito ao Poder ou Direito Disciplinar das Emprêsas, que, hoje, se procura jurisformizar (BRETHE DE LA GRESSAYE) nas instituições privadas, pela adoção de certos princípios do Direito Penal, tais como a proporcionalidade da pena e a regra "*nulla paena, nullum crimen sine lege*"; a regra do "*non bis in idem*"; a da individualização da pena. Alguns Códigos Penais modernos, como o nosso, abrem um capítulo nôvo na criminologia para inserir nêle os chamados "Crimes contra a Organização do Trabalho".

O Direito Processual, tanto o civil quanto o criminal, contribuem com importantes contingentes de normas ao direito processual do trabalho. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que fôr incompatível com as suas próprias normas. As noções da oralidade do processo, pedra de toque da ciência processual moderna, encontram ampla aplicação no direito processual do trabalho, dado o seu caráter altamente inquisitório, que, conforme JAEGER, o aproxima mais do processo criminal ou penal. Alguns princípios sôbre a contumácia ou revelia, a contagem de prazos, a citação inicial no que há de fundamental para a sua validade, a teoria dos recursos são uns poucos institutos da ciência do processo, que informam basilarmente o direito processual do trabalho.

---

14 P. LAVIGNE, *Le travail dans la Constitution Française, 1789-1945*

O Direito Público Internacional é uma fonte importante do Direito do Trabalho. Muitos dos seus institutos de adoção tranqüila hoje no país foram recolhidos dos tratados ou convenções internacionais. A solução ao problema da vigência dêsses tratados ou convenções é dada pela nossa Constituição (art. 66, I), que atribui ao Congresso Nacional a competência para resolver definitivamente sôbre êsses tratados celebrados com os Estados estrangeiros pelo presidente da República. Inúmeros têm sido os convênios internacionais ratificados pelo nosso país concernentes à regulamentação do trabalho, podendo citar-se os relativos à jornada máxima de trabalho, ao trabalho de menores e mulheres, aos acidentes e moléstias profissionais, e outros.

Saindo do campo do direito público para o do privado, verifica-se que as correlações são também estreitas.

Com o Direito Civil está a nova disciplina vinculada, desde o berço, pela razão óbvia de que foi, através de uma longa evolução, a *locatio operarum* romana que deu origem histórica ao moderno contrato de trabalho. Os Códigos civis que seguiram a orientação do Código de Napoleão assimilaram a noção romanística da *locatio* com o instituto da locação de serviços. O nosso Código Civil, de 1916, abriu um capítulo sôbre a locação de serviços, tratando-a segundo as regras tradicionais. Foi no Direito Civil, malgrado às modificações introduzidas no conceito da locação de serviço, que o nôvo direito se abebeirou para haurir as noções fundamentais da teoria geral das obrigações, as regras sôbre a capacidade das pessoas, as nulidades, os vícios do consentimento; a vigência da lei no tempo e no espaço, a interpretação e aplicação da lei, e tantas outras.

O Direito Comercial tem estreito parentesco com a nova disciplina pela nota de formação extra-estatal, livre, costumeira. Regulando as relações próprias da atividade profissional dos comerciantes, o Direito Comercial mais se apropinqua do Direito do Trabalho pela possibilidade de uma "estandartização dos contratos e das obrigações, como sucede nos seguros e transportes". O Direito Comercial trabalha com a noção fundamental da emprêsa, que é o *quadro* onde se desenvolvem as duas disciplinas; fornece as regras sôbre a conceituação de certas categorias profissionais como a dos comissários mercantis; representantes comerciais, etc.

O Direito Internacional Privado contribui com as regras sôbre a extraterritorialidade das leis, nas quais o Direito do Trabalho busca o fundamento da *territorialidade* de suas disposições, pela adoção do critério da *lex fori* (BALLADORE PALLIERI).

Com a Medicina Legal, relaciona-se no que diz respeito às enfermidades profissionais, aos acidentes do trabalho, aos serviços insalubres e perigosos.

11. Pressupostos do Direito do Trabalho. O aparecimento do Direito do Trabalho resultou de dois pressupostos fundamentais salientados, com justa razão, por GONZALEZ-ROTHVOSS:

a) a liberdade de trabalho, e
b) a limitação da liberdade de contratar.

Scanned by CamScanner

De fato, nos regimes de escravidão e de servidão, a subordinação do homem ao homem apresentava um aspecto de tal forma depressivo da personalidade, que não há como pensar-se em *relação de trabalho* nos têrmos em que hoje se concebe. A supressão da autonomia do indivíduo na antiguidade e no período medieval foi particularmente estudada por VINCENZO CASSI. O *status subiectionis* manifestava-se através de formas como a escravidão e situações assimiláveis; a posição do filho *in mancipio*; o *nexus*; o *redemptus ab hostibus*, o *auctoratus* e o *colonus*. As condições de trabalho, em tais sistemas de produção, eram soberanamente ditadas pelo senhor ou pelo *pater familias*. O escravo, de qualquer espécie, não trabalhava porque a isso se tivesse obrigado contratualmente; trabalhava porque era propriedade viva de quem lhe comprara. Era *objeto, res*, e não "*sujeito* de direito".

Foi sòmente quando caíram as algemas da escravidão, que a relação de trabalho se dignificou, começando a surgir com base num livre acôrdo de vontades. Sem liberdade individual, não era possível, com efeito, surgir e evolver o Direito do Trabalho.

O outro pressuposto é a limitação da liberdade de contratar. Conquistada pelo indivíduo a liberdade de trabalho, seguiu-se a fase histórica em que o *individualismo* alcançou seu máximo esplendor, após a Renascença, a Reforma e o Iluminismo do século XVII.

A filosofia dos enciclopedistas franceses, a de HUME, e a de KANT, exaltavam o *indivíduo* no círculo social, fazendo dêle a única realidade e preparando as bases filosóficas para a estruturação do Estado Liberal. Individualista, o Estado recusava-se a limitar a liberdade de trabalho, que era uma conquista dos povos cultos; mas, pela mesma razão, não restringiu a liberdade de contratar, compreendida como tal a ampla faculdade de que gozavam as partes da relação de trabalho para livremente estabelecer as suas condições. Não intervinha o Estado individualista e liberal para verificar, por exemplo, se uma das partes, prevalecendo-se de suas fôrças econômica e social, oprimia a outra, causando-lhe grave lesão.

Sòmente mais tarde, quando o Estado Liberal verificou o descalabro a que o arrastara a inflexibilidade de seus princípios filosóficos, recuou de sua atitude abstencionista, e começou a intervir nas relações de produção. Fê-lo por meio de sérias restrições à autonomia privada.

Sem êste segundo pressuposto, cujas características já foram examinadas no Capítulo 1.º, não teria, pelo menos sob uma forma pacífica, nascido e evoluído o Direito do Trabalho.

12. Caráter imperativo. O Direito do Trabalho fornece o mais eloqüente exemplo das transformações por que tem passado o Direito das Obrigações.

Outrora descansava no princípio da autonomia da vontade. Os contratantes modelavam a seu gôsto seus direitos e obrigações. O Estado não intervinha senão para assegurar o respeito às convenções. Hoje, a concepção dominante é completamente diferente. A autonomia da vontade é considerada a expressão de um individualismo superado; tem-se assistido a uma reação, quiçá desmedida, aos princípios tradicionais.

Scanned by CamScanner

Não só no contrato de trabalho intervém intensamente o Estado Moderno, mas, igualmente, em muitos outros. É fora de dúvida, porém, que o contrato individual de trabalho foi o mais atingido por essa política. Os podêres públicos e as associações profissionais impõem às partes regras que elas não têm a faculdade de afastar. O Direito do Trabalho é dominado, amplamente, pelas normas ditas de ordem pública, conforme ao seu espírito (BRUN e GALLAND).

Seu caráter imperativo é dirigido, em princípio, para a exclusiva proteção do trabalhador, do empregado. Resulta dêste postulado, no plano civil, que a clássica sanção da *nulidade* atinge, em geral, sòmente os acôrdos que diminuem ou reduzem as vantagens reconhecidas aos empregados. Em face dêste corolário, ao contrário, torna-se perfeitamente lícito aos interessados prever condições *mais favoráveis* aos empregados, nos contratos individuais de trabalho. O período de férias pode ser elastecido; o prazo do aviso prévio a cargo do empregador pode ser ampliado e a jornada de trabalho pode ser reduzida, sem prejuízo do salário, por exemplo. Por outro lado, a norma de *ordem pública* constrange, normalmente, num sentido único: dirige o seu comando apenas em direção do empregador e em proveito do empregado.

Finalmente, o caráter imperativo traduz-se por sanções penais a tôdas as infrações às leis protetoras do trabalho, independentemente da responsabilidade do dano civil ou trabalhista. As penas se concretizam em multas impostas pela inspeção do trabalho, e, às vêzes, em prisão, como acontece com os crimes contra a organização do trabalho.

13. Expansionismo do Direito do Trabalho. A evolução do Direito do Trabalho processou-se por graus e etapas.

A lei de sociologia que consiste em aplicar, por meio de um gradualismo experimental, as regras de conduta humana, foi a seguida pelos legisladores, em todos os países, consciente ou inconscientemente. O Direito do Trabalho expandiu-se, no tempo e no espaço, seguindo a linha de duas direções:

a) tutelando determinados sujeitos ou beneficiários, e
b) tutelando certas profissões.

De fato, no começo o Direito do Trabalho era constituído de umas poucas regras concernentes ao trabalho da *mulher* e do *menor*. Eram êles os únicos beneficiários, então, de uma legislação protetora do trabalho dependente. O Estado Liberal, não intervencionista por princípio, entendeu que quanto ao sexo e à idade, podia interferir em nome de um tradicional "Poder de Polícia", que não violava, ostensivamente, os princípios filosóficos em que se inspirava. Era uma proteção relativa ao trabalho nas indústrias nascentes nos primórdios da Revolução Industrial, com o objetivo bem determinado, quanto aos sujeitos, e delimitado, quanto ao objeto, isto é, o amparo legal do emprêgo das chamadas "meias fôrças" na indústria.

Foi êste o primeiro grau de um intervencionismo estatal, que, hoje, assume formas faraônicas nas estruturas altamente intervencionistas dos Estados totalitários das chamadas democracias populares.

Posteriormente, o Estado Liberal, perdendo, paulatinamente, o respeito aos invioláveis princípios, estendeu a sua proteção, em determina-

Scanned by CamScanner

das matérias, também aos trabalhadores ou operários da indústria, sem distinção de sexo ou *idade*. As primeiras leis que surgiram para os operários *adultos* da indústria regulavam a duração do trabalho, a jornada. Prosseguindo na sua faina regulamentar, o Estado foi graduando o seu intervencionismo por etapas sucessivas, através de períodos históricos em que se gizam as fases de evolução dêste Direito. Penetrou, assim, no âmbito de outras profissões, que não a compreendida na vasta categoria dos trabalhadores da indústria. Leis protetoras, com efeito, surgiram para regular o trabalho dos comerciários, dos trabalhadores a domicílio, dos trabalhadores rurais, dos marítimos, dos profissionais liberais e, em muitos países, dos trabalhadores domésticos.

O Estado, a esta altura, cônscio dos bons resultados do método empregado, isto é, o gradualismo experimental em matéria de regulamentação do trabalho dependente, intensificou o seu intervencionismo já agora discriminando categorias profissionais dentro das amplas categorias dos que trabalham na indústria e no comércio. Em muitos países, a legislação faz uma nítida distinção entre trabalhador na indústria e no comércio. Especificando, cada vez mais, o seu intervencionismo, chega o Estado à regulamentação de subcategorias profissionais, como quando regula as particularidades do trabalho dependente em certos setores da indústria ou do comércio, como o dos bancários, dos representantes comerciais, agentes de seguros; metalúrgicos, construção civil, etc.

Por outro lado, o expansionismo do Direito do Trabalho manifesta-se através de *tendências* de alargamento de suas fronteiras, quanto às pessoas que deve reger. Esta *tendência* contemporânea se explica essencialmente pelo fato de que o Direito do Trabalho é uma legislação de proteção aos econômicamente débeis. Assim, tende a aplicar-se a pessoas que não concluíram um contrato de trabalho em sentido clássico, como ocorre, entre nós, com os pequenos empreiteiros; a pessoas que não concluíram nem mesmo um contrato de trabalho, como acontece no caso dos aprendizes e na imposição de mão-de-obra; e, em certos casos, aos *trabalhadores independentes*, tais como os a domicílio; os agentes de seguro, os representantes de comércio, conforme a legislação de alguns países.

O expansionismo do Direito do Trabalho é uma *realidade viva* na legislação, desde que esta se não queira afastar da outra *realidade dinâmica*, que está na infra-estrutura da vida econômica e social (RIVERO e SAVATIER).

14. Interpretação do Direito do Trabalho. À doutrina e à jurisprudência, àquela em caráter desprovido de autoridade, mas que pelas suas construções e suas críticas exerce uma grande influência, e à última com autoridade oficial cabem completar, pela interpretação, o sistema do direito escrito.

Integrado, por muito tempo, no corpo do direito civil, o Direito do Trabalho era interpretado segundo os mesmos métodos, e continua a sê-lo, ainda hoje, em alguns países que não estabeleceram uma jurisdição especial para a sua aplicação, apesar de seu evidente *particularismo*, ressaltado por muitos autores. À adoção dos princípios do direito comum só se justifica se permite consagrar soluções julgadas *socialmente* ne-

Scanned by CamScanner

cessárias. Mas, como advertem DURAND e JAUSSEAUD, esta aplicação não repousa na subordinação do Direito do Trabalho ao direito comum; ela se legitima pela autoridade da razão e não pela razão da autoridade.

Um dos métodos de interpretação que, entretanto, não pode ser aceito é o da teoria do *direito livre* (*freis Recht*), que MOSSA tentou recuperar para o nosso direito, no qual via um domínio particularmente propício para a aplicação da velha idéia da escola alemã do direito livre. O juiz deveria traduzir, com tôda imparcialidade, o sentimento de justiça sentido pelo meio social.

O nosso direito positivo não se omitiu, no particular, apresentando uma escala de métodos de interpretação, que deve reger a atividade do intérprete nos casos de faltas de disposições legais ou contratuais. Assim, são apontados ao juiz, nos casos de lacuna da lei, a jurisprudência, a analogia, a eqüidade, os princípios gerais do direito, os usos e os costumes e o direito comparado.

O particularismo do Direito do Trabalho conduz o intérprete a deixar ao direito comum, apenas, um lugar secundário, ou, como se expressa a Consolidação, será êle uma fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não fôr incompatível com os princípios fundamentais dêste.

Dominando todos os métodos acima referidos, há o princípio geral que dia a dia mais se solidifica, concretizado na regra de que, em caso de dúvida sôbre o alcance de uma lei do trabalho, se deve adotar uma interpretação mais favorável aos trabalhadores. De modo geral, os autores reputam justa essa regra. Fundamentam-na em que o legislador, tendo manifestado, de maneira clara, sua decisão de intervir no interêsse dos trabalhadores, o intérprete deve dar efeito a esta vontade (DURAND, BARASSI). Não raro os tribunais têm levado êsse princípio ao extremo de aplicá-lo em matéria de fato, optando sempre, nos casos de dúvida, por uma decisão do dissídio em favor do trabalhador, sob o fundamento do "*in dubio pro misero*".

A jurisprudência figura na escala acima, não como fonte de direito, mas sim como recurso ou método de interpretação. Grande é, entretanto, a sua influência nos pretórios trabalhistas. Autores há, como M. DE LA CUEVA, que não hesitam em arrolar a jurisprudência, quando revestida de determinadas condições, como fonte formal do Direito do Trabalho.

A analogia permite determinar o alcance de um texto ou preenche as eventuais lacunas da lei. Observa GENY que se deve a ZITELMANN o mérito científico de estabelecer de maneira definitiva o caráter das lacunas no direito (*Lücken im Recht*), tornando necessária a intervenção de um poder distinto, para completar e adaptar às exigências da vida social a ordem jurídica positiva. Pode ocorrer, com efeito, que a lei, tendo previsto tais ou quais hipóteses, para a elas vincular tais ou quais soluções do direito, uma nova hipótese se apresente, que não entre categòricamente no quadro legalmente fixado. É o caso de nossa lei sôbre férias. Tendo o texto previsto categòricamente as hipóteses de ausências do empregado, no período aquisitivo, não permitindo o desconto, não incluiu, porém, as licenças ou afastamento da empregada gestante. Trata-se, no caso, de uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho

Scanned by CamScanner

análoga à causa motivada pela enfermidade ou pelo acidente do trabalho, que a lei prevê: caberia, assim, a aplicação da *analogia*, como o faz, geralmente, a jurisprudência trabalhista.

A eqüidade é outro critério de interpretação de larga aceitação no Direito do Trabalho. O seu campo preferencial de aplicação é nos dissídios coletivos, os quais são julgados, sobretudo os de natureza econômica, mais "com critérios de eqüidade e oportunidade econômica", como adverte SANTORO PASSARELLI. Por outro lado, em se tratando de um direito nitidamente protecionista, em que o destinatário da proteção é sempre o empregado, ampla margem para a eqüidade apresentam, também, os dissídios individuais de trabalho, onde a norma legal é aplicada aos casos concretos. Aí, o *summum jus summa injuria* se manifesta em tôda a sua histórica expressividade.

Os princípios gerais de direito dominam tôda interpretação de um direito. Uma lei francesa de 1936 enumera êsses princípios, para o Direito do Trabalho, destacando, notadamente, o direito de propriedade, o direito sindical, a liberdade individual, a liberdade de trabalho e a liberdade sindical. Tais princípios gerais informam todo o Direito do Trabalho, e é à sua luz que as outras disposições legais devem ser interpretadas.

Os usos e costumes ocupam um importante lugar na interpretação dos contratos individuais de trabalho. Todos os autores salientam a importância dos usos de emprêsa como elemento eficiente e decisivo na interpretação das condições do contrato de trabalho (M. DE LA CUEVA). Em França, certas modalidades de uso, em matéria de aviso prévio, adquirem o caráter de ordem pública, inderrogáveis pelos pactos privados (DURAND). Entre nós, certas práticas usuais da emprêsa, como seja o uso constante de dar gratificação ao empregado, podem ser interpretadas como cláusula inserida no contrato.

Os problemas criados pelas relações de trabalho subordinado apresentam-se, aproximadamente, os mesmos em todos os Estados. Deve-se advertir, porém, que, no particular, não é tão importante a letra da lei estrangeira, quanto o sistema jurídico edificado no país. A busca do direito comparado deve empreender a árdua tarefa de pesquisar nas construções doutrinárias as que se assimilam ao nosso próprio sistema jurídico. Deve-se, portanto, evitar o artificialismo e a inadequação.

A doutrina, embora não expressamente mencionada em nossa lei, ocupa um pôsto de relêvo na interpretação do direito. Como ocorre com a jurisprudência, existindo certa uniformidade na doutrina, pode-se falar, como ensina GENY, em *autoridade*. Se, além da uniformidade, conta em seu favor com um longo passado, constitui, na opinião do mesmo autor, uma *tradição*. Nesta base, a doutrina encerra valioso recurso técnico de interpretação. Seu caráter abstrato, isto é, seu aspecto desinteressado, visto que não se forma para casos concretos, mas como uma especulação científica, com relação aos casos passados ou aos futuros, confere-lhe grande autoridade.

Aplica-se, ainda, ao Direito do Trabalho, na interpretação de certos contratos, a velha regra do *favor debitoris* recuperada pelo direito contemporâneo, como se encontra no atual Código Civil italiano. "As cláusulas inseridas nas condições gerais do contrato ou em modelos ou for-

Scanned by CamScanner

mulários predispostos por um dos contraentes interpretam-se, em caso de dúvida, em favor do outro". Boa margem de aplicação encontra a regra acima em certos contratos predispostos pelo empregador. São os chamados contratos-tipo de larga aplicação na prática comercial e trabalhista. Correspondem ao *Richtlinienvertrag* da doutrina de HUECK e JACOBI, contrato-modêlo; embora o contrato-tipo, pròpriamente dito, assuma uma forma mais imperativamente unilateral pela predisposição das cláusulas num formulário pelo empregador, que é, em seguida, simplesmente assinado pelo empregado.

Biblioteca do Seminário de Legislação Social
DA
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo
N.º ________ Estante ________ Prateleira ________

Scanned by CamScanner

ridicamente subordinada à emprêsa. A sua subordinação pluridimensional é o seu traço característico.

Assimilando, com exatidão, esta realidade, o Código Civil italiano definiu a *azienda* como "o complexo de bens organizados pelo empreendedor para o exercício da emprêsa". Em poucas palavras, pôs de manifesto esta estreita *subordinação* do estabelecimento à emprêsa. Esta total subordinação, porém, não impede que o Direito do Trabalho assine ao *estabelecimento* um lugar de relevância no mundo jurídico. Como bem salientou DURAND, enquanto a emprêsa é sobretudo tomada em consideração pelos outros ramos do direito, tais como o direito comercial, a noção de estabelecimento se encontra em primeiro lugar no Direito do Trabalho.[24] Com efeito, as normas de tutela do trabalho como as de higiene e segurança, duração do trabalho em todos os seus aspectos, equiparação salarial, etc., dirigem-se, em primeiro lugar, ao estabelecimento, e, apenas *mediatamente* à emprêsa. Isto não significa que o Direito do Trabalho não regulamente, também, a emprêsa, como sucede com as regras sôbre sucessão, sôbre consórcio econômico de emprêsa, etc. Sob êste aspecto, dado o *caráter imediatista* da proteção que é da essência dêste Direito, pode-se ir mais além e dizer que regula, também, em caráter mais remoto e distante a própria *sociedade* titular da emprêsa.

29. O poder regulamentar, suas restrições. O poder regulamentar da emprêsa é ainda a mais eminente prerrogativa de seus dirigentes, a pedra de toque da disciplina interna, o sismógrafo que registra os abalos por que passa a sua estrutura no direito contemporâneo.

Na hora presente, que reivindica a reforma da estrutura da emprêsa, é principalmente contra o poder regulamentar dos dirigentes que são assestadas as baterias.[25]

Embora o poder regulamentar do chefe da emprêsa moderna continue a ser uma prerrogativa do empreendedor, do empregador, verifica-se, por tôda parte, um claro objetivo de lhe restringir a extensão. Como observou SINZHEIMER, a emprêsa que era uma comunidade de império (*Herrschaftverband*) vai se transformando em uma espécie de comunidade de trabalho (*Arbeitsverband*). O poder regulamentar do empregador exerce-se mediante ordens genéricas de serviço, instruções e, sobretudo, o *regulamento de emprêsa*. O empregador, por muito tempo, pôde exercer êste poder arbitràriamente no seu exclusivo interêsse. Era livre para fixar o *conteúdo do regulamento*. De fato, as multas inseridas no regulamento de emprêsa foram fonte de injusta vantagem para o empregador. Seu interêsse era evidente, prever múltiplas multas e fixar taxas excessivas. As estatísticas das greves mostram que os regulamentos de emprêsa foram a causa de freqüentes conflitos de trabalho.[26]

---

24 *Traité*, t. I, pág. 405.

25 M. CHARVET, *Reformes de Structures*. Para o autor a reforma de estrutura de emprêsa não é outra coisa senão a aplicação do adágio "*ote-toi de là que je m'y mette*". P. LASSEGUE, *La Reforme de l'entreprise*.

26 ROUAST e DURAND, *Précis de Législation Industrielle*, págs. 111 e segs.

Scanned by CamScanner

Dois procedimentos limitam atualmente o poder regulamentar do chefe da emprêsa:

a) a intervenção da autoridade pública na sua elaboração;

b) a atenuação do caráter unilateral do regulamento por meio dos órgãos de representação do pessoal.

Em muitos países, os regulamentos se tornam obrigatórios pela autoridade pública que, também, lhes determina o conteúdo. Devem prescrever, por exemplo, medidas relativas à higiene e segurança do trabalho; outras vêzes são prescritas medidas para uniformizar a escala das sanções disciplinares, a fim de evitar o arbítrio que permitiriam critérios individuais. A intervenção da autoridade pública opera-se, também, mediante a censura ou aprovação de órgãos especializados, antes de entrar em vigor.

Entretanto, a restrição mais importante consiste, atualmente, no sistema adotado, em muitos países, dos organismos de representação do pessoal da emprêsa. Basta adiantar que, nos países onde se adota o sistema, um regulamento de emprêsa antes de entrar em vigor passa pelo contrôle dos conselhos de emprêsa ou delegações do pessoal. Uma intervenção no regulamento pode-se dar, outrossim, por meio de *delegações sindicais*, isto é, por uma representação ao nível da profissão e não apenas no âmbito da emprêsa. Com êsses métodos modernos de intervenção visa-se uma atenuação do princípio hierárquico como fundamento da organização de emprêsa. Se as *questões sociais* desta são por excelência da competência dos órgãos de cooperação, as *questões econômicas* permanecem, em princípio, da jurisdição exclusiva do chefe da emprêsa. Os *organismos de colaboração* possuem apenas um direito de contrôle sôbre o exercício dêste poder pelo empregador.[27]

30. O poder disciplinar. O poder disciplinar do empregador é o corolário do chamado *poder diretivo* ou *poder de comando*, que, para muitos autores, constitui uma categoria à parte. Tanto o poder regulamentar anteriormente tratado, como o poder disciplinar dimanam do *direito de direção geral* reconhecido pela ordem jurídica ao empregador. É êsse direito de direção geral que *revela*, claramente, o *estado de subordinação* do empregado e constitui o elemento característico do contrato de trabalho.

Quer se procure fundamentar êste *poder* no direito de propriedade, como admitem alguns autores, quer se intente fundamentá-lo na "responsabilidade que assume o chefe da emprêsa", como pretendem outros, de qualquer forma se trata de um direito reconhecido pela ordem constituída. O direito de direção geral permite ao empregador utilizar a fôrça de trabalho do empregado no melhor interêsse da emprêsa. O contrato de trabalho limita-se, com efeito, a colocar o empregado à disposição do empregador. Sua *obrigação*, em geral, comporta uma larga *indeterminação*. Êste direito de direção imprime às relações de trabalho sua marca característica. Nos outros contratos, o credor de acôrdo com o devedor apenas fixam o *objeto* da obrigação. No contrato de trabalho, o empregador adquire um direito de direção *contínua* sôbre a atividade do em-

27 MICHEL DESPAX, ob. cit., pág. 298.

Scanned by CamScanner

pregado, durante o curso da relação. O direito de direção exterioriza-se de forma concreta no *poder disciplinar*. Com efeito, êste tem por objeto sancionar as *faltas* cometidas pelos empregados em caso de desobediência às ordens gerais ou individuais baixadas pelo empregador.

Salientam os autores que êste poder disciplinar tende a se organizar e a se limitar, como é próprio a todo exercício do direito. Por isso, está muito vizinho ao direito penal. Assim como êste sanciona a violação dos deveres para com o Estado, do mesmo modo o direito disciplinar reprime a violação dos deveres para com o grupo profissional que constitui a emprêsa. E a razão que tem motivado uma regulamentação dos podêres do Estado na repressão penal (receio do arbítrio na incriminação e nas sanções, cuidado de instituir regras protetoras dos direitos individuais), é a mesma que tem determinado a formação de um direito disciplinar.[28]

Conquanto esta noção bem demonstre a posição doutrinária de seus autores, que aparentemente excluem a *base contratual* do poder disciplinar, revela, contudo, a necessidade geralmente reconhecida de o empregador usar os seus podêres diretivos dentro da *ordem jurídica geral*. Êste poder, realmente, encontra-se limitado em dois sentidos:

a) pela lei, pelas fontes de produção profissional e mista e pelo próprio contrato individual de trabalho;

b) pela finalidade do direito de direção.

Dessarte, o empregador no uso do poder disciplinar há de se conformar com as leis, as sentenças normativas, as convenções coletivas e outros regulamentos profissionais, e o contrato de trabalho. Não pode dar ao empregado ordem contrária às prescrições sôbre a regulamentação do trabalho em geral, ou às exigências de ordem pública ou dos bons costumes, como, por exemplo, ordens que atentem contra a moralidade, as convicções religiosas, a liberdade de opinião e a sindical, ou que atinjam a sua integridade física. Está, por outro lado, prêso às obrigações do contrato de trabalho, e, sobretudo, por aquelas que se relacionem com a *qualificação profissional* e com o *montante da remuneração*.

O outro sentido em que deve ser tomado o exercício dêsse poder é o da finalidade do direito de direção. Com efeito, êste poder é conferido ao empregador para alcançar uma boa organização do trabalho na emprêsa. O seu exercício, assim, não se justificaria se fôsse, *verbi gratia*, utilizado com fins persecutórios ou de mero capricho. Tratar-se-ia, então, de um desvio de sua finalidade, reprovado pela ordem jurídica.

Entre nós, a jurisformização do poder disciplinar é trabalho essencialmente da doutrina e, sobretudo, da jurisprudência. A lei se limita a apresentar um catálogo de faltas sem especificar a sua penalização. Com efeito, o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho abre um quadro de justas causas rescisivas do contrato de trabalho, que para muitos intérpretes encerra um *numerus clausus*, mas deixa em primeiro plano ao empregador a tarefa do enquadramento, e, eventualmente, à Justiça do Trabalho, que vai aos poucos formando um verdadeiro direito disciplinar das emprêsas privadas. Assim, dentro na elasticidade de

---

[28] ROUAST e DURAND, ob. cit., pág. 117; BRETHE DE LA GRAISSAYE, ob. cit.

critérios que a lei propicia às emprêsas, a jurisprudência e a doutrina vão assentando as bases de uma *penalização* das *faltas*, que poderá vir a formar um autêntico direito disciplinar das emprêsas privadas. Alguns princípios gerais dêsse direito já se começam a definir; poucos por inspiração do próprio direito penal. O do *nullum crimen* conduz os tribunais a não admitir como faltas graves outras infrações que não as previstas na lei. A regulamentação profissional poderá estabelecer modalidades específicas de faltas, mas hão de se enquadrar dentro de alguma das previstas pela lei. A tarefa do enquadramento é assaz árdua, e requer do juiz um trabalho de avaliação da falta em que entra uma farta dose de eqüidade. Nesta avaliação levam-se em conta, não sòmente a vida funcional pregressa do empregado, como as condições especiais de sua qualificação profissional, de sua personalidade, de sua responsabilidade na emprêsa. Faz-se, assim, normalmente, recurso ao princípio da *individualização da pena*.

Vai se firmando a regra da *proporcionalidade* da falta cometida à sanção que a deve punir, sendo juiz desta avaliação, em princípio, o próprio empregador. Ao juiz não é dado variar a sanção em nome desta regra, cabendo-lhe apenas verificar se a gravidade da falta corresponde à penalidade aplicada, para manter, ou não, o ato do empregador. As regras do *non bis in idem* e do *in dubio*, esta aplicada à matéria de prova, e não apenas como regra de interpretação, vão ganhando terreno, dia a dia, na jurisprudência. Outros princípios são caracterizadamente próprios ao direito disciplinar do trabalho, construído pela doutrina e pela jurisprudência.

A *legalização* das figuras delituais apresenta-se, na lei, como verdadeiros "*standards* legais" que favorecem grande plasticidade e dinamismo ao seu aplicador. De fato, como já se observou,[29] a autoridade judiciária goza, diante dêsses *standards* de uma autonomia de ação considerável, autonomia que a liberta, no exercício da função judiciária, do puro mecanismo, da estrita aplicação da "regra jurídica". E as próprias contradições, assinaláveis nos repositórios de jurisprudência, decorrem, precisamente, desta tendência à individualização dos julgados própria ao funcionamento jurisdicional do sistema dos *standards*, sistema que — ao contrário do outro, o da "plenitude da lei" e da regra legal, inflexível, hierática — permite sutis adaptações à realidade e finos ajustamentos de eqüidade. Assim, através da construção doutrinária e jurisprudencial vão se firmando as seguintes regras:

a) *a perempção das faltas antigas;*
b) *a relação de causalidade entre a falta e a sanção;*
c) *a relação direta entre a falta e o ambiente de trabalho;*
d) *a proibição da despedida injuriosa;*
e) *a gravidade da justa causa;*
f) *a vedação de punir com o retrocesso;*
g) *a prescrição das multas como forma de sanção;*
h) *a imodificabilidade ou insubstituibilidade da falta.*

Algumas das regras acima são adotadas segundo os princípios gerais, já enunciados, da relatividade ou individualização, da intencio-

---

[29] OLIVEIRA VIANA, *Problemas de Direito Sindical*, pág. XX.

Scanned by CamScanner

nalidade e da proporcionalidade. As *faltas antigas*, passadas, das quais teve ciência o empregador, ou foram perdoadas ou esquecidas. *Não podem mais ser renovadas* pelo empregador. O fato caracterizado como justa causa deve estar diretamente relacionado com a despedida. Diz-se que há *relação de causalidade* quando o fato *determina* o efeito da rescisão. Não deve haver outro motivo interveniente. A justa causa rescisiva relaciona-se especial e cronològicamente com o trabalho. Não pode haver um contrôle do empregador sôbre a pessoa do empregado fora do ambiente ou recinto de trabalho. Entretanto, certas categorias de empregados e determinadas modalidades de faltas podem repercutir no contrato de trabalho, e, assim, passíveis de sanção, ainda que cometidas fora do trabalho.

Dá-se a *despedida injuriosa* quando esta vem acompanhada de atos ou palavras ofensivas, ou mesmo quando os motivos determinantes são infundados e de modo a lançar o descrédito sôbre o empregado. Em tal caso, a despedida, além das indenizações trabalhistas, daria lugar ao ressarcimento do dano civil.[30] A falta ou fato deve assumir o aspecto de *gravidade*, de modo a não permitir a continuação do contrato de trabalho. Em caso de empregado estável, faz-se mister uma *gravidade* especial da falta, que pela sua *natureza* ou *repetição* represente séria violação dos deveres do empregado. As faltas leves devem ser punidas com sanções menores. O *retrocesso* ou *rebaixamento de categoria* não é admitido pela jurisprudência como forma de sancionar a falta grave cometida pelo empregado, embora em outros países o seja. Entende-se que êsse tipo de punição envolve dupla penalidade. A *multa* também não é admitida como sanção. Traduziria, em última instância, um desconto indevido nos salários. A situação seria diversa se fôssem ajustadas ao nível da convenção coletiva. A *imodificabilidade* da falta diz respeito ao processo, é regra de formulação judiciária. Uma vez indicada a causa determinante da despedida, não pode mais ser modificada, salvo os novos elementos que fôssem descobertos após a contestação, e que tivessem ficado oculto por dolo da outra parte. Da contestação, assim, decorre, como direta conseqüência, a *insubstituibilidade* da justa causa, no curso da reclamação.

Finalmente, as sanções disciplinares, dentro de graduação compatível, podem partir de uma *advertência* ou *censura*, privada ou pública, uma *suspensão* em caráter punitivo e chegar, conforme o caso, à pena máxima da *despedida*.

31. A representação do pessoal. Agita o pensamento jurídico moderno a idéia de assentar as bases de uma nova teoria de emprêsa no problema da *colaboração organizada* do pessoal, vale dizer, em têrmos de um disciplinação jurídica de órgãos representativos do pessoal da emprêsa. É uma idéia nova que começou a tomar forma após o primeiro conflito mundial — e que longe está de se estabilizar em bases sólidas, apesar do incremento havido nas legislações dos povos cultos

[30] VALENTE SIMI, *L'Estinzione del Rapporto di Lavoro*, págs. 154-155. GRECO, *Il Contratto del Lavoro*, pág. 389.

Scanned by CamScanner

CAPITULO 23

ESTABILIDADE

SUMÁRIO: 167. Histórico. Conceito. Requisitos. 168. Despedida do empregado estável. 169. Processo judicial em tôrno da estabilidade. 170. Falta grave. Conceito. 171. Conversão em indenização e renúncia. 172. Direito comparado.

167. Histórico. Conceito. Requisitos. Històricamente, a estabilidade, no Brasil, como de resto outras garantias e direito dos trabalhadores, não surgiu como uma conquista das organizações profissionais, mas, simplesmente, como uma *dádiva da lei*. Mais precisamente, surgiu como uma necessidade técnico-atuarial, pôsto que, originàriamente, estêve sempre associada às leis que regulavam as *caixas de pensões* e, mais tarde, os *institutos de previdência*. Pretendia, então, o legislador proteger não diretamente o empregado, mas as instituições de seguro social recém-criadas.

Explica-se o fato pela necessidade de suprimento de fundos às instituições de previdência social, visto como a permanência no emprêgo proporcionava uma base segura para a continuidade das contribuições, numa fase histórica em que eram poucas as categorias profissionais que desfrutavam do benefício previdencial. De fato, dois elementos são de suma importância para o *seguro social*: o número dos beneficiários e a sua permanência.

Na esfera das atividades privadas, foi a denominada Lei ELÓI CHAVES[369] a que primeiro instituiu uma estabilidade com 10 anos de serviço para o pessoal das emprêsas de estradas de ferro. Posteriormente, a estabilidade foi estendida a outras categorias profissionais para as quais existiam Caxias e Institutos até que, com a Revolução de 1930, sobreveio uma reforma[370] que ampliou a regulamentação da estabilidade, e serviu de orientação para os diplomas legais subseqüentes. Assim, foram criados os *Institutos de Previdência* dos marítimos (IAPM-1933), dos bancários (IAPB-1934), dos comerciários (IAPC-1936), todos consignando a mesma garantia de estabilidade, sendo, então, o regime dos bancários o mais favorável, visto como fixou em dois anos apenas o

---

369 Lei n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923, criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões junto às emprêsas de estradas de ferro.

370 Decreto n.º 20.465, de 1 de outubro de 1931, reformou a regulamentação das Caixas de Aposentadoria e Pensões, ampliando o sistema aos servidores públicos de transporte, de luz, fôrça, etc.

Scanned by CamScanner

tempo para adquiri-la. Com o advento da famosa Lei n.º 62, de 5 de junho de 1935, a estabilidade deixou de ser disciplinada num diploma de previdência social para ser consagrada em lei que regulava a dissolução do contrato de trabalho. O instituto generalizou-se, passando a abranger a grande categoria profissional dos industriários, até então excluída da proteção legal do direito ao emprêgo. Embora não prevista na Constituição de 1934, a de 1937 o consignou expressamente, merecendo, em seguida, ampla regulamentação na Consolidação das Leis do Trabalho, [371] e recebendo, finalmente, a consagração definitiva na Constituição vigente, que a incorporou como um dos "direitos sociais constitucionais", com extensão, ainda, à emprêsa de exploração rural.

Conceito. Não é fácil conceituar a *estabilidade*. Literalmente, isto é, pela simples leitura do texto legal, é estável o empregado que contar *mais de 10 anos* de serviço na *mesma emprêsa*. Nessas condições, não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou fôrça maior, devidamente comprovados em inquérito judicial.

Segundo o conceito legal, pois, são requisitos da estabilidade: *a)* o decurso do tempo superior a 10 anos; *b)* o trabalho prestado numa mesma emprêsa. O inquérito judicial para apurar a falta grave ou o motivo de fôrça maior apresenta-se como elemento extrínseco de garantia.

O conhecimento profundo de qualquer instituto jurídico, entretanto, não se alcança mediante uma simples *definição literal*, que se limita a apreciar os seus aspectos exteriores. Cumpre ser feita uma análise mais profunda, que não se atinge senão investigando a sua *natureza jurídica*. Por outro lado, a doutrina e a jurisprudência fornecem recursos de interpretação que, não raro, modificam o conceito literal da lei.

Reconhecem os autores [372] que a *estabilidade* tem natureza jurídica *sui generis* porque não pode ser analisada senão em relação a cada uma das partes do contrato de trabalho. No que diz respeito à obrigação do empregador, possui os caracteres próprios de um contrato por tempo determinado, cujo *têrmo final* é a cessação da vida profissional do empregado. Portanto, do ponto de vista do empregador, a estabilidade seria um contrato a têrmo final, segundo a fórmula: "*certus an incertus quando*". Outros autores (DEVEALI) retificam parcialmente êste conceito, esclarecendo que nos ordenamentos jurídicos onde existe um limite de idade para a aposentadoria, o têrmo seria "*certus an et certus quando*". No que diz respeito às obrigações do empregado, apresenta os caracteres próprios de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. O interêsse público de proteção à *liberdade individual* justifica a rutura, pelo empregado, do vínculo jurídico, pois, do contrário, êste o sujeitaria a liames perpétuos.

A estabilidade vincula sòmente o empregador, garantindo o empregado contra as incertezas geradas pela precariedade da relação-de-emprêgo por tempo indeterminado.

---

371 Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 492 a 500.

372 AUGUSTO VENTURI, "*La stabilità nel Brasile*", in *Diritto del Lavoro* 1[illegible]; L. BARASSI, ob. cit., vol. 2.º, pág. 171; ERNESTO R. KATZ, *La Estabilidad en el empleo*, 1957, pág. 3.

A configuração jurídica acima delineada não se compromete em face de legislação, como a nossa, em que o empregado estável para se desvincular do contrato de trabalho há de submeter o pedido de demissão à assistência sindical ou de outros órgãos especializados. Trata-se, como veremos adiante, de uma forma habilitante, que nada tem a ver com o ato de vontade ou com a liberdade do empregado.

Dessarte, a supressão do direito incondicionado de rescisão unilateral de um contrato de trabalho pelo empregador e, em caso de justa causa ou de fôrça maior, a sujeição do ato rescisivo à resolução judicial são os caracteres da *estabilidade*, pelo menos em nosso direito positivo. Cumpre, pois, distinguir, com precisão, a rescisão *sem justa causa* da rescisão *com justa causa*.

Argumentou-se (DEVEALI, KATZ) que a estabilidade no Brasil não possui êste caráter, porque o juiz pode convertê-la em indenização ou porque é admitida sòmente quando o empregado completa certo número de anos para adquiri-la. Para êsses autores, sòmente se pode falar em estabilidade, quando ocorrem três hipóteses diferentes: *a)* a execução coativa em forma específica (estabilidade do funcionário público); *b)* a permanência do empregado *à disposição do empregador*, como se fôsse despedido injustamente, com a percepção de salários; *c)* a obrigação de ressarcir o empregado despedido por todos os danos e prejuízos, tal como se tivesse rescindido arbitràriamente *ante tempus* um contrato a prazo fixo. Quando o juiz ou o empregador podem converter ou optar pela *indenização*, não há *estabilidade*, em seu verdadeiro sentido, embora admitam que exista se a *opção* é feita pelo empregado.

Ora bem, a conversão da estabilidade em indenização dobrada por ofício do juiz não se faz, no Brasil, nos casos de despedida sem justa causa. Despedido o empregado estável nessas condições, a sentença do juiz manda que o mesmo seja *reintegrado*, e a execução se cumpre por um dos dois primeiros sistemas referidos acima: ou pela execução em forma específica ou pela disposição à ordem e pagamento dos salários vencidos e vincendos. Quando a despedida é feita com justa causa ou esta justa causa *surgiu do dissídio*, é que possui o juiz o prudente arbítrio de, *ex officio*, decretar a conversão de uma obrigação de fazer na de indenizar, ou pagar. O fato de não terem percebido a distinção entre despedida *injusta* e *justa*, face ao direito pátrio, é que levou aquêles autorizados autores a criticar, com certa ironia, a estabilidade no Brasil. A *justa causa*, ademais, no caso de empregado estabilizado, apresenta uma particular feição. Não é qualquer *justa causa* que autoriza o juiz a desatar o vínculo, mas há de ser *particularmente grave*, ou, como se exprime o texto, pela sua natureza e repetição represente séria violação dos deveres e obrigações do empregado. Assim, pode haver uma justa causa das catalogadas em lei que não apresente essas características pelo que o juiz manda converter a reintegração em indenização dobrada. Não poderia fazê-lo, repita-se, se não houvesse justa causa nem durante a vigência do vínculo nem durante o processamento do dissídio.

Sustenta-se, ainda, que a longa espera do decurso do tempo retira à estabilidade o seu caráter específico. Outro natural equívoco de quem não está familiarizado com a nossa jurisprudência. As despedidas obstativas, maliciosas, ainda que acompanhadas de indenização de antigui-

Scanned by CamScanner

dade, são declaradas nulas de pleno direito, e a presunção de fraude à lei decorre do simples fato de nova readmissão. Por outro lado, a prática não tem revelado que os empregadores despeçam freqüentemente seus empregados bons colaboradores, pelo simples fato de evitar o implemento do tempo necessário à estabilidade. Também é prevista a despedida às vésperas da aquisição da estabilidade, vigorando, por interpretação dos tribunais, um período suspeito próximo à realização dos 10 anos, durante o qual tôda rescisão contratual é irrogada de maliciosa, presumindo-se *juris tantum* a fraude à lei.

Essas cautelas reforçam a estabilidade, no Brasil, tornando-a um direito mais efetivo do que se pensa alhures, isso sucede mesmo quando a lei manda pagar em dôbro a indenização por motivo de fraude, pois quase sempre, o empregador *prefere* manter o contrato de que pagar tão alta indenização. Em suma, o sistema pelo qual se defere ao juiz a *faculdade* de resolver o vínculo ou de fazer a conversão ressarcitória é o que encerra a tutela mais perfeita, preferível ao da *opção* por qualquer das partes ou ao que atribui ao empregador uma obrigação alternativa readmitir *ou* indenizar.

Requisitos: São requisitos intrínsecos da estabilidade: *a*) o decurso de mais de 10 anos de serviço; *b*) o trabalho prestado a uma mesma emprêsa. A *resolução* judicial não é pressuposto da estabilidade, mas condição de sua maior garantia.

Apesar da lei *referir-se* a tempo superior a 10 anos, doutrina e jurisprudência unem-se para reconhecer a validade da chamada *estabilidade antecipada* para o fim de pagamento em dôbro da estabilidade. Esta se verifica quando o empregador despede o empregado às vésperas dêste completar 10 anos de casa, sem que haja fornecido qualquer motivo de justa causa. Os tribunais superiores de trabalho têm, um tanto arbitràriamente, fixado êste "período suspeito" em seis meses antes do implemento dos 10 anos. Seria mais curial que deixassem a identificação da intenção maliciosa para o exame de cada caso concreto, admitindo a presunção da fraude com a ausência completa de justa causa fornecida pelo empregado e não por motivos justificados em relação à emprêsa ou ao empregador.

Do mesmo modo, apesar do silêncio da lei, o serviço prestado há de ser *efetivo*. Os períodos de *suspensão* do contrato de trabalho não se computam (doença, aposentadoria, licença não remunerada). Contam-se, todavia, os períodos de suspensão parcial (férias, licença à gestante, luto, núpcias, etc.). Os períodos descontínuos prestados anteriormente à emprêsa são somados desde que o empregado não tenha sido despedido por justa causa ou tenha recebido indenizações legais. Por exceção, admite-se o cômputo do período de suspensão relativo à convocação para o serviço militar.[373]

O serviço há de ser prestado a uma mesma emprêsa. A emprêsa não deixa de ser a mesma se houver sucessão econômica na sua exploração ou se, ainda com personalidade jurídica distinta, integra um mesmo grupo econômico e financeiro controlado pela emprêsa matriz. O trabalho prestado a qualquer uma das emprêsas satélites é computado para somar o tempo de serviço total do empregado.

[373] Lei n.º 4.072, de 16 de junho de 1962, manda computar, também, o tempo de suspensão por motivo de acidente do trabalho.

168. Despedida do empregado estável. A configuração jurídica à estabilidade descrita no parágrafo anterior afasta a possibilidade de a *despedida* do empregado verificar-se mediante rescisão do empregador. Prêso a um contrato unilateralmente por prazo fixo e têrmo certo, o empregador não pode se livrar dêsse vínculo real senão por uma declaração judicial. A extinção do contrato se opera, assim, mediante resolução, que é a forma própria, como vimos (Capítulo 21), para a terminação de certos contratos. Sem a intervenção do juiz, o vínculo não se dissolve, embora possa intercorrer o afastamento do empregado, em linha *de fato*, de suas funções na emprêsa.

A rigor, êste *afastamento* não se pode qualificar, tècnicamente, como *despedida*, pois tal vocábulo é reservado para a dissolução de um contrato por tempo determinado ou indeterminado de empregado não estabilizado. *Despedida* não o é, também, o ato de resolução judicial, se êste der por comprovada a *justa causa*, porque o juiz não é parte na relação-de-emprêgo. A *resolução* do contrato de trabalho do empregado estável, sendo obrigatòriamente judicial, tem que ser decretada por meio de *sentença constitutiva*. A autoridade judicial não se limita a declarar que a dissolução já se verificou por ato de vontade do empregador, legítimo. Não. A autoridade judiciária decreta a resolução do contrato.

Com a *reclamação* fundada na lei, o empregado *pede* a volta ao emprêgo e a percepção dos salários vencidos e vincendos. Compete ao juiz apreciar o caso, para verificar se houve inexecução contratual, ou não, podendo deixar de decretar a resolução, se convencido fôr da improcedência da acusação. Trata-se, então, da prolação de uma *sentença declaratória*: o empregado pede que seja declarado que o vínculo não foi dissolvido, que subsiste íntegro. A rigor técnico, outra ação deveria ser intentada pelo empregado para obter a condenação do empregador ao cumprimento das obrigações que lhe incumbiam, isto é, ao pagamento de salários, mas por economia processual, tal sentença *é* também condenatória.

Com o *inquérito judicial*, ao contrário, se o juiz se convence da procedência da acusação, lavra uma *sentença constitutiva*, a qual segundo a doutrina do processo (Goldsmidt, Kisch, Calamandrei, Chiovenda) corresponde a uma *ação* que tem por objetivo obter a constituição, modificação ou extinção de uma relação de direito mediante decisão judicial. O *processo constitutivo* que põe fim ao *inquérito judicial* requerido pelo empregador, se julgado improcedente êste, pode se converter em processo *condenatório*, pelo mesmo princípio de economia. A *condenação*, porém, face à natureza da estabilidade, associa-se a uma dupla obrigação: a de *fazer* (readmitir o empregado) e a de pagar os salários vencidos do período da suspensão para responder inquérito e vincendos até a data da efetiva *readmissão*, após a sentença. Diz-se, assim, que houve *reintegração*, pois o ato judicial se acompanha de reparação total de prejuízos.

A análise dos efeitos da sentença judicial ajuda a compreender a natureza profunda do instituto da estabilidade. Com efeito, não se trata

Scanned by CamScanner

de uma obrigação alternativa cuja prestação seja de livre escolha do empregador. Não pode êle escolher entre reintegrar ou indenizar mesmo dobrado, o tempo de serviço que assegura a estabilidade do empregado. O objeto fundamental de sua obrigação é restituir o emprêgo, dar serviço ao empregado na mesma qualificação profissional, e assegurar-lhe as vantagens da função. A forma perfeita da execução dessa obrigação de fazer é a *reintegração*. Acatando a decisão do juiz que o condena a reintegrar o empregado, o empregador, espontâneamente, dá-lhe cumprimento. Se assim não procede, enseja a abertura do processo executório.

Fere os princípios da liberdade individual e da dignidade humana obrigar-se alguém a cumprir em forma específica uma obrigação de fazer. A execução forçada de um *facere* é condenada pelo Direito, entre homens livres, desde as suas mais remotas origens, como está expresso no brocardo "*nemo ad factum precise cogi potest*". O direito moderno, entretanto, conhece métodos legais de compelir alguém à execução de uma obrigação de fazer. Para tanto, formulou-se a teoria denominada das *astreintes*, que consiste em uma condenação pecuniária, pronunciada à razão de "tanto" por dia, por semana, por mês ou por ano de atraso, e que visa a vencer a resistência do devedor de uma obrigação de fazer, exercendo pressão sôbre sua vontade.[374] Não há fortuna que possa resistir uma pressão contínua e incessantemente acentuada.

A Consolidação das Leis do Trabalho perfilhou-a ao estabelecer a multa de 10 a 50 cruzeiros por dia, até que o empregador cumpra a decisão sôbre readmissão ou reintegração de empregado.[375] O método parece eficiente, embora, com a desvalorização da moeda nesses últimos 20 anos, a importância então fixada pareça irrisória.

A *reintegração do empregado*, quando cumprida a sentença, por forma compulsória ou espontânea, é conseqüência da *nulidade* do ato rescisório, que, por si mesmo, como vimos, não tem fôrça para romper a relação jurídica de trabalho. A declaração judicial de nulidade produz, portanto, efeito retroativo, *ex tunc*, abrangendo tôda a situação passada e restabelecendo o *statu quo ante* violado.

Daí a condenação em salários vencidos e demais vantagens do cargo ou função, inclusive as concedidas durante o tempo do afastamento do empregado, por contrato individual, convenção coletiva, sentença judicial ou pela lei a todos os empregados ou aos de *idêntica função*.

O juiz, porém, pode deixar de condenar na reintegração se ocorrem *motivos* ponderáveis e excepcionais, convertendo esta em *indenização* ou em *readmissão*. A primeira hipótese examinaremos num dos parágrafos seguintes. A segunda, é fruto de uma oscilante elaboração jurisprudencial. Parte-se do princípio de que a *conservação* do emprêgo é o direito supremo assegurado pela estabilidade, assim, ainda que determinados *motivos ponderáveis* justifiquem a perda pelo empregado do recebimento de salários vencidos, assegura-se-lhe, sempre, o direito ao cargo ou à função. A casuística, a propósito, é longa e, às vêzes, va-

[374] L. JOSSERAND, ob. cit. e vol. cit., pág. 473, n.º 594.
[375] Consolidação das Leis do Trabalho, art. 729.

riável, mas podem-se arrolar, dentre outros, os seguintes motivos que justificam a *readmissão* pura e simples do empregado:

a) a *anistia* concedida por motivo de greve;
b) o *abandono* do emprêgo sem inquérito judicial, vindo o empregado reclamar reintegração;
c) o cancelamento da aposentadoria de empregado estável;
d) uma *falta grave isolada* numa longa vida funcional;
e) a abstenção coletiva de trabalhar por um grupo de trabalhadores estabilizados, sem ânimo de greve, mas por equívoca interpretação de ordem de serviço, instigados por terceiros.

É facultado, entretanto, ao empregador, pagar ao empregado as vantagens do cargo sem se utilizar dos seus serviços, mas sem submetê-lo à humilhação.

169. Processos judiciais em tôrno da estabilidade. O processo judicial em tôrno da estabilidade pode ser instaurado pelo empregador ou pelo empregado. Quando da iniciativa do empregador, denomina-se *inquérito judicial*, e obedece um rito especial no que tange à prova e às custas. Quando de iniciativa do empregado, segue o rito ordinário das reclamações individuais, embora os efeitos da sentença sejam diferentes.

O empregador quando acusa o empregado da prática de *falta grave* poderá suspendê-lo de suas funções, com o objetivo declarado de instaurar inquérito judicial. Trata-se de *faculdade* que a lei atribui ao empregador, da qual sòmente deveria fazer uso em casos excepcionais, avaliáveis em face da gravidade da falta. É que, como esclarece o texto legal, a despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação. Destarte, o empregador suspendendo o empregado enquanto aguarda a solução final do processo de inquérito estará sacando arriscadamente sôbre o futuro, e colocando-se numa posição de *mora* de credor, que é sempre temerária. O processo de inquérito judicial é, geralmente, longo, demorado, suscetível como é, de sofrer o reexame de mais de uma instância até julgamento final. Se afinal o tribunal vier a reconhecer a inexistência da *justa causa*, o empregador é obrigado a reintegrar o empregado, com pagamento de salários atrasados, sem direito a exigir nova prestação de trabalho. Deve, pois, precaver-se contra esta eventualidade. Entretanto, casos há em que de todo se torna imperativa a necessidade do afastamento do empregado, até mesmo porque a medida vem facilitar a apuração dos fatos de que é acusado.

Dispõe o texto legal que o empregador apresentará reclamação por escrito dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado. É controvertido, em doutrina, se se trata de prazo de *prescrição* ou de *decadência*. Entendem alguns autores que é de prescrição, e de prescrição bienal, quando não haja a prévia suspensão do empregado (DÉLIO MARANHÃO). Havendo a suspensão para responder inquérito, o prazo é de decadência, e o inquérito há de ser instaurado dentro de 30 dias, sob pena de perempção. Outros não fazem esta distinção (SUSSEKIND). Haja ou não suspensão prévia, o prazo de 30 dias é de decadência. En-

Scanned by CamScanner

tende uma terceira corrente (ASTOLFO SERRA) que o excesso do prazo previsto neste artigo obriga, apenas, o empregador a pagar os salários até a abertura do inquérito; ou, segundo outros, a insubsistência da suspensão do empregado, o qual, findo o referido prazo, faz jus a salários.

O prazo de 30 dias implica numa restrição chocante ao direito do empregador de instaurar inquérito, que é uma reclamação de rito apenas especial na sistemática do processo do trabalho, se confrontarmos êste prazo com o simètricamente oposto de o empregado formular a mesma reclamação contra o empregador, dentro do prazo de *dois anos*. O texto legal, aliás, não fixa êste prazo de 30 dias com a cominação expressa de perda do direito se não fôr exercida a ação. A igualdade de tratamento às partes, perante o processo, repele a interpretação que admite a desigualdade de prazos para o exercício do mesmo direito. Faltas há das catalogadas na lei que constituem igualmente ilícito penal e não seria admissível que o legislador tivesse tido a intenção de fixar para as mesmas um prazo tão curto de prescrição. A conseqüência do excesso do prazo de 30 dias para requerer o inquérito, caso viesse a ser êste julgado procedente, deveria consistir na condenação do empregador nos salários corridos entre a suspensão e a data da instauração, visto ser esta uma faculdade daquele. Pagaria pela mora no cumprimento de um ônus a que se obrigou. Se improcedente o inquérito, subsistiria a regra da condenação em todos os salários vencidos. Neste caso, o excesso do prazo atua contra o empregador.

No *inquérito judicial*, o empregador assume o *ônus* de convencer o tribunal da existência da *justa causa* (fatos constitutivos) e da sua particular gravidade. Para tanto pode levar a depor até seis testemunhas, particularizando o processo por êste mais elevado número de depoimentos e pelo encargo judicial de custas, seja êle vencido ou vencedor no processo. As custas são pagas com antecipação ao julgamento.

Em tôrno à estabilidade, pode girar outro procedimento judicial êste de iniciativa do empregado. Dá-se para o *reconhecimento* da estabilidade quando esta seja *negada* ou *desprezada* pelo empregador, que afasta, sumàriamente, o empregado, violando, assim, as formalidades legais. A *reclamação*, neste caso, não visa à resolução judicial do vínculo, pois o empregado pede, apenas, a declaração judicial de que o vínculo não foi dissolvido, e, em conseqüência, deve ser readmitido nas mesmas funções que vinha exercendo antes, se houve afastamento ilegal ou que seja declarada judicialmente a condição de estabilizado, se não houve despedida ilegal, mas apenas contestação desta situação.

O pedido do empregado não deve ser alternativo, isto é, reintegração *ou* indenização dobrada. A sentença que decide o litígio é de natureza *declaratória*, e apenas por economia processual manda, quando ocorre fazê-lo, pagar salários atrasados ou vencidos. A rigor técnico, o empregado teria que aforar nova ação para obter uma sentença condenatória. A possibilidade ou não de converter a readmissão ou reintegração em indenização dobrada é uma *opção* do tribunal, e não das partes. Esta a garantia máxima da estabilidade no direito brasileiro.

O processo para o reconhecimento da estabilidade não difere do ordinário. É idêntico ao das reclamações individuais de qualquer espécie, sem especialização quanto à prova, custas ou prazos.

170. Falta grave. Conceito. Já tivemos oportunidade de examinar, sumàriamente embora, a caracterização genérica das figuras delituais trabalhistas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (Capítulo 22). As *justas causas* previstas aí podem ser classificadas, segundo uma escala crescente de gravidade, em: a) falta penal ou leve, b) *justa causa* ou *falta rescisiva*; c) *falta grave*.

Na primeira categoria, entram as infrações primárias, que não apresentam qualquer gravidade pela sua natureza, intensidade ou repercussão, ou por ser isolada na vida profissional do empregado. Na segunda, entram as faltas que justificam a rescisão do contrato de trabalho, sem ônus para o empregador. Na terceira, apresentam-se com uma fisionomia diversa. Não porque sejam práticas ou atos diferentes daqueles taxativamente catalogados na lei, mas porque devem apresentar um grau mais acentuado de gravidade.

Exigem-se, assim, que as *mesmas* faltas que justificam a rescisão de um contrato de trabalho com empregado *não estável*, para determinarem idêntica conseqüência com o empregado estabilizado, apresentem gravidade em dois sentidos:

a) segundo a natureza da falta, e
b) devido a sua repetição.

É bem verdade que no elenco do texto podem assinalar-se determinadas *justas causas* que, por sua natureza, dispensam a repetição para se tornarem particularmente *graves* e, assim, justificar a resolução do contrato de trabalho de empregado estável. Estão nesta categoria, por exemplo, o ato de improbidade, o ato lesivo da honra do empregador. Em tais circunstâncias, o ato, por si mesmo, apresenta a feição de uma *falta* especificamente *grave* justificadora da resolução judicial. Todavia há, sempre, faltas de menor gravidade como pequenas e isolados atos de indisciplina, insubordinação ou desídia que, por si sós, não constituem justa causa de rescisão. Em relação a tais atos, exigem-se práticas constantes, reiteradas, repetidas, de modo a indicar uma conduta funcional anômala e incompatível com os deveres de obediência ou de diligência do empregado.

Sòmente o exame de cada caso concreto autoriza um juízo seguro pela avaliação de dados como a *natureza* da falta, os seus reflexos no ambiente da emprêsa, os antecedentes do empregado, a atuação do empregador em face do fato apontado como ato faltoso, e diversos outras circunstâncias. A *justa causa* justificadora da resolução judicial, em suma, como se expressa o texto, pela sua natureza ou repetição deve representar *séria violação* dos deveres e obrigações do empregado.

171. Conversão em indenização e renúncia à estabilidade. A conversão da estabilidade em indenização por tempo de serviço, bem como a renúncia ao direito ao emprêgo são dois modos diferentes, em sua causa, de perda do direito à estabilidade. O primeiro é atribuído

por lei, ao juiz; o segundo, à livre disposição do empregado. Em ambos os casos, porém, o ato de vontade subordina-se a condições, que passaremos a examinar.

A perda do direito à estabilidade pela sua conversão em indenização dobrada é uma faculdade do *tribunal do trabalho*. A parte não pode exigi-la da outra nem mesmo possui uma *legítima pretensão* de requerê-la ao tribunal com fundamento na norma jurídica. O *pedido alternativo* de reintegração ou indenização dobrada, que comumente se faz perante os tribunais de trabalho, ultrapassa os limites da norma consolidada. Trata-se de uma prerrogativa conferida, por lei, ao juiz, que somente poderá utilizá-la quando se verifique a hipótese de *incompatibilidade* entre as partes, nascida do *dissídio* ou, evidentemente, da justa causa. O critério fornecido pela lei para avaliar-se o *grau de incompatibilidade* é o de empregador *pessoa física*. Trata-se de critério pouco esclarecedor das peculiaridades de cada situação. O empregador pessoa física pode ser titular de uma emprêsa tipo médio ou mesmo de emprêsa classificável como grande. Por outro lado, a emprêsa propriedade da pessoa jurídica pode assumir a forma de uma pequena emprêsa. O pensamento do legislador não ficou bem expresso no texto, pois, quando se referiu a empregador pessoa física.

É fora de dúvida, porém, que se pretendeu ressaltar os inconvenientes de uma reintegração em que a permanência do empregado no emprêgo determine um diuturno *contato pessoal* com a pessoa do empregador. Êste aspecto do problema foi que teria inspirado o legislador a se referir a empregador *pessoa física*.

O contato pessoal entre as partes de uma relação-de-emprêgo não se verifica, com a mesma assiduidade, na pequena, média e grande emprêsa. A pequena emprêsa, constituída de um só estabelecimento, ainda que de propriedade de uma pessoa jurídica, pode determinar contatos pessoais entre as partes, de maneira constante. Basta que um de seus chefes assuma pessoalmente a gestão da mesma. Por outro lado, a grande emprêsa, que possua estabelecimentos autônomos, sob a chefia de altos prepostos, os empregados diretamente subordinados a êstes podem entrar em conflito com o superior hierárquico imediato ou com o próprio chefe supremo, que muitas vêzes não está em contato pessoal com o empregado. A discriminação de cada caso é indispensável. O juiz deve usar da faculdade de converter a reintegração em indenização dobrada em casos excepcionais, quando de todo *desaconselhável* a volta ao emprêgo, cuja *conservação* é a finalidade fundamental do direito à estabilidade.

O motivo da *incompatibilidade* pode surgir do *dissídio*, inclusive de graves ofensas irrogadas em juízo, sem *animus defendendi*, ou mesmo da natureza da falta, seu caráter injurioso. O respeito à dignidade humana e o constrangimento moral que acarretaria para o empregado a determinação do juiz da volta ao emprêgo são critérios morais que justificariam a deliberação judicial.

A outra causa de perda do emprêgo é a renúncia à estabilidade. Segundo o texto legal, o pedido de *demissão* do empregado estável só será válido quando feito com a *assistência* do respectivo sindicato. Não

havendo êste, a assistência poderá ser dada pelas autoridades do Ministério do Trabalho ou pela Justiça do Trabalho.[376]

A *demissão* do empregado, que é ato de vontade livremente manifestado com o ânimo de se desvincular de um contrato por *tempo indeterminado*, segundo a configuração jurídica da relação em causa, como vimos, implica indiretamente no ato de *renúncia* à estabilidade.

A estabilidade não cria, com efeito, um vínculo indissolúvel. Vinculando, apenas, a vontade do empregador, mediante um contrato por tempo determinado, deixa livre a vontade do empregado para pôr fim à relação contratual de trabalho quando bem lhe aprouver. Dessas premissas pode-se extrair a conclusão de que não seria possível pôr fim a um contrato, com a cláusula legal de estabilidade, por meio da rescisão unilateral do empregador ou por via do *mútuo* consenso. É a manifestação da vontade do empregado, independentemente do fato de que a outra parte da relação haja consentido, ou não, que pode ser causa da dissolução do contrato. Portanto, quando exista uma válida manifestação de vontade do empregado, bastará a *declaração unilateral* dêste prestada com a assistência do sindicato ou de outros órgãos permitidos na lei, para legitimar a dissolução.

O pedido de demissão, como vimos, implicando, como realmente implica, em *renúncia* à estabilidade, procurou o legislador cercá-lo de cautelas, proporcionando-lhe "uma assistência fiscalizadora e orientadora". Reconhece-se, em geral, que não há, nesse ato de renúncia, ofensa à lei. Existiria, se se obrigasse o empregado, antes ou na vigência da relação-de-emprêgo, a não reclamar a estabilidade que viesse a adquirir ou que adquiriu.[377] Se, porém, o empregado estável deixa voluntàriamente o emprêgo, ou mesmo aceita do empregador vantagens pecuniárias em troca da dissolução do seu contrato de trabalho, o ato é válido.

Nesta hipótese de renúncia interessada em compensação econômica e não na outra feita espontânea e desinteressadamente, é que se revela mais claramente a utilidade da *assistência*, como elemento de refôrço à vontade do renunciante.

Cercou-a, por isso, o legislador de exigências que limitam a declaração da vontade do empregado, com o objetivo de premuni-la dos vícios do consentimento, que a podem afetar, notadamente o êrro e a coação. Dêste modo, o empregado estável pode renunciar à estabilidade desde que declare a sua vontade, respeitando as condições legais.

A *assistência* do sindicato apresenta-se, aí, como verdadeira *forma habilitante*, indispensável, por conseguinte, à validade do ato. É evidente, pois, a impossibilidade da dissolução quando falte. Assim sendo, o pedido de demissão é ato jurídico anulável, se desacompanhado da assistência do sindicato. Permite a lei, contudo, que o pedido seja feito perante órgãos competentes do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, desde que não haja sindicato da categoria profissional a que pertence o empregado. Supre-se, por êste modo, o indispensável consentimento da associação sindical.

376 Consolidação das Leis do Trabalho, art. 500.

377 Decreto n.º 4.362, de 6 de junho de 1942, admitia a renúncia prévia da estabilidade.

A conseqüência da análise jurídica da assistência é a de que, na falta da mesma, o ato é anulável, por isso que, dependente de vício sanável, admite a *ratificação*. Todavia, deve salientar-se que a Consolidação das Leis do Trabalho exige com prioridade a assistência do sindicato para a validade do pedido de demissão de empregado estável. Só com a impossibilidade de preenchimento dêsse requisito, por não haver sindicato ou em caso de recusa, é que se admite a intervenção da autoridade competente.

A *assistência* é um instituto jurídico cuja finalidade consiste no refôrço da vontade para a eficácia do ato jurídico. Em muitos casos, a lei exige a aquiescência de outra pessoa para a validade do negócio. Tal se verifica no interêsse do declarante, quando há necessidade de protegê-lo de dano. [378] Sua *declaração de vontade* completa-se pela cooperação do assistente. É o que ocorre com os atos praticados pelas pessoas relativamente incapazes. Assistência, em virtude do direito de vigilância, como chamam os escritores alemães.

A *assistência do sindicato* ao empregado estável é uma condição para a validade do pedido de demissão, em virtude da conveniência de ser êle orientado e fiscalizado neste ato por um órgão criado para a sua defesa. Assim sendo, essa *condição* não pode ser considerada *forma* no sentido técnico da expressão. Será, quando muito, repita-se, o que alguns autores denominam *forma habilitante*, necessária para que se complete a capacidade do agente.

Não é, porém, uma formalidade substancial *ad substantiam negotii* cuja inobservância determina a *nulidade de pleno direito* do ato. Como se sabe, a ausência de assentimento de terceiros acarreta apenas a anulação do ato, visto como se trata de *nulidade sanável* e *relativa*.

Consoante o ensinamento de ENNECCERUS, a assistência não é elemento do negócio jurídico, mas, sim, um requisito de sua eficácia (*conditio juris*), e não requer, portanto, a forma que acaso se prescreva para o negócio, por isso, pode declarar-se também tàcitamente. [379]

Nos têrmos da lei consolidada, o pedido de demissão feito perante as autoridades competentes, porque não haja sindicato que possa assisti-lo, opera como suprimento do consentimento, completando igualmente a capacidade do agente, e, tendo, por isso mesmo, a natureza e a eficácia da assistência sindical.

Assim sendo, pode *suceder ao pedido*, sob forma de *ratificação* expressa ou *tácita*, espontânea ou provocada. Antes que ela se realize, o pedido fica em *estado de pendência*. Ratificado, adquire plena validade desde o momento em que foi feito.

172. Direito comparado. A estabilidade no direito brasileiro singulariza-se, em confronto com outras legislações, sobretudo, pela predeterminação de um prazo para a aquisição do direito, pelo inquérito judicial que representa a garantia máxima na assecuração do direito ao emprêgo.

---

[378] *A Lei n.º 4.066, de 28 de maio de 1962*, criou idêntica assistência sindical para o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho de empregados não estabilizados.

[379] *Tratado de Derecho Civil*, t. 1.º, pág. 386.

São poucas as legislações existentes que asseguram semelhante direito aos empregados, e, muitas das que o fazem, não o cercam das mesmas garantias. Outros países, como a França, a Itália, a Bélgica deixam, de preferência, a adoção da medida à previsão das partes, singular ou coletiva, no contrato individual de trabalho ou na convenção coletiva.

Alemanha Ocidental. Já no longínquo ano de 1920, uma lei sôbre conselhos de emprêsa (*Betriebsratgesetz*) instituiu uma ação de revogação que, no fundo, era uma anulação da rescisão unilateral do empregador. Posteriormente (1934), a Lei sôbre a Regulamentação do Trabalho Nacional reafirmou o mesmo princípio, hoje consolidado pela Lei sôbre denúncia do contrato de trabalho (1952).

Esta última lei atribui ao juiz a competência para declarar a nulidade das despedidas que sejam *sumamente* e *socialmente* injustificadas. Tratando-se de tais despedidas, o juiz deverá declarar nula a denúncia do contrato de trabalho. As condições de fundo são as seguintes: deverá tratar-se de empregado de mais de 20 anos de idade, com mais de seis meses de trabalho em emprêsa que conte mais de cinco empregados. Estabelece-se um prazo de três semanas, a contar da despedida, para o empregado pedir a revogação do ato, sob pena de decadência. Entram, porém, como motivos *socialmente justificados* não só os fornecidos pelo empregado como os inerentes à emprêsa, o que retira à estabilidade grande parte de sua eficácia.

México. A Lei Federal prevê que, em caso de despedida sem justa causa, o empregado tem direito de *escolher* entre a reintegração no emprêgo e uma indenização de três mêses de salário. Apesar dessa disposição legal, a Côrte Suprema interpretou que a reintegração é uma "obrigação de fazer" e que a execução desta é impossível, por conseguinte, segundo o critério do mais alto tribunal, a reintegração converte-se em uma indenização fixa, sempre que o patrão resista. Pouco alcance social tem, pois, a estabilidade nesse país.

Cuba. Anteriormente ao regime atual, um decreto de 1938 previa que, em caso de despedida injusta, o empregador deveria readmitir o empregado no mesmo cargo. Entretanto, dentro no prazo de 30 dias que o poder executivo assinava para a reposição, o empregador podia optar pela indenização de um mês de salário por ano de serviço. Todavia, posteriormente, o Tribunal Supremo de Justiça declarou inconstitucional que a readmissão fôsse substituída pela indenização. O empregador que não readmite empregado está em mora, e terá de pagar o salário por inadimplemento do contrato de trabalho.

Espanha. Segundo uma lei de 1932 (Jurados Mistos), as despedidas injustas obrigavam ao empregador a pagar os salários durante o processo reclamatório e a *readmitir* o empregado, ou no caso de não concordância do patrão, êste deveria pagar uma indenização. Após algumas alterações havidas na legislação, mantém-se, hoje, o sistema pelo qual se reconhece ao empregado o direito de opção (BOTIJA) entre a indenização e a readmissão.

Em muitos outros países, nos quais se afirma que existe uma estabilidade, a instituição não passa de um contrôle do Estado sôbre as despedidas sem justa causa, por meio de comissões disciplinares, comitês de emprêsa, convenções coletivas ou intervenção da autoridade judiciária

Scanned by CamScanner

A conseqüência da análise jurídica da assistência é a de que, em falta da mesma, o ato é anulável, por isso que, dependente de vício supprível, admite a ratificação. Todavia, deve salientar-se que a Consolidação das Leis do Trabalho exige com prioridade a assistência do sindicato para a validade do pedido de demissão de empregado estável. Só com a impossibilidade de preenchimento dêsse requisito, por não haver sindicato ou em caso de recusa, é que se admite a intervenção da autoridade competente.

A assistência é um instituto jurídico cuja finalidade consiste no refôrço da vontade para a eficácia do ato jurídico. Em muitos casos, a lei exige a aquiescência de outra pessoa para a validade do negócio. Tal se verifica no interêsse do declarante, quando há necessidade de preservá-lo de dano.[377] Sua declaração de vontade completa-se pela cooperação do assistente. É o que ocorre com os atos praticados pelas pessoas relativamente incapazes. Assistência, em virtude do direito de vigilância, como chamam os escritores alemães.

A assistência do sindicato ao empregado estável é uma condição para a validade do pedido de demissão, em virtude da conveniência de ser êle orientado e fiscalizado neste ato por um órgão criado para a sua defesa. Assim sendo, essa *condição* não pode ser considerada forma no sentido técnico da expressão. Será, quando muito, repita-se, o que alguns autores denominam *forma habilitante*, necessária para que se complete a capacidade do agente.

Não é, porém, uma formalidade substancial *ad substantiam negotii* cuja inobservância determina a *nulidade de pleno direito* do ato. Como se sabe, a ausência de assentimento de terceiros acarreta apenas a anulação do ato, visto como se trata de *nulidade sanável* e *relativa*.

Consoante o ensinamento de ENNECCERUS, a assistência não é elemento do negócio jurídico, mas, sim, um requisito de sua eficácia (*conditio juris*), e não requer, portanto, a forma que acaso se prescreva para o negócio, por isso, pode declarar-se também tàcitamente.[378]

Nos têrmos da lei consolidada, o pedido de demissão feito perante as autoridades competentes, porque não haja sindicato que possa assisti-lo, opera como suprimento do consentimento, completando igualmente a capacidade do agente, e, tendo, por isso mesmo, a natureza e a eficácia da assistência sindical.

Assim sendo, pode *suceder ao pedido*, sob forma de *ratificação* expressa ou *tácita*, espontânea ou provocada. Antes que ela se realize, o pedido fica *em estado de pendência*. Ratificado, adquire plena validade desde o momento em que foi feito.

172. Direito comparado. A estabilidade no direito brasileiro singulariza-se em confronto com outras legislações, sobretudo, pela predeterminação de um prazo para a aquisição do direito, pelo inquérito judicial que representa a garantia máxima na assecuração do direito ao emprêgo.

---

[377] A Lei n.º 4.066, de 28 de maio de 1962, criou idêntica assistência sindical para o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho de empregados não estabilizados.

[378] *Tratado de Derecho Civil*, t. 1.º, pág. 386.

São poucas as legislações existentes que asseguram semelhante direito aos empregados, e, muitas das que o fazem, não o cercam das mesmas garantias. Outros países, como a França, a Itália, a Bélgica deixam, de preferência, a adoção da medida à previsão das partes, singular ou coletiva, no contrato individual de trabalho ou na convenção coletiva.

Alemanha Ocidental. Já no longínquo ano de 1920, uma lei sôbre conselhos de emprêsa (*Betriebsratgesetz*) instituiu uma ação de revogação que, no fundo, era uma anulação da rescisão unilateral do empregador. Posteriormente (1934), a Lei sôbre a Regulamentação do Trabalho Nacional reafirmou o mesmo princípio, hoje consolidado pela Lei sôbre denúncia do contrato de trabalho (1952).

Esta última lei atribui ao juiz a competência para declarar a nulidade das despedidas que sejam *sumamente* e *socialmente* injustificadas. Tratando-se de tais despedidas, o juiz deverá declarar nula a denúncia do contrato de trabalho. As condições de fundo são as seguintes: deverá tratar-se de empregado de mais de 20 anos de idade, com mais de seis meses de trabalho em emprêsa que conte mais de cinco empregados. Estabelece-se um prazo de três semanas, a contar da despedida, para o empregado pedir a revogação do ato, sob pena de decadência. Entram, porém, como motivos *socialmente justificados* não só os fornecidos pelo empregado como os inerentes à emprêsa, o que retira à estabilidade grande parte de sua eficácia.

México. A Lei Federal prevê que, em caso de despedida sem justa causa, o empregado tem direito de *escolher* entre a reintegração no emprêgo e uma indenização de três mêses de salário. Apesar dessa disposição legal, a Côrte Suprema interpretou que a reintegração é uma "obrigação de fazer" e que a execução desta é impossível, por conseguinte, segundo o critério do mais alto tribunal, a reintegração converte-se em uma indenização fixa, sempre que o patrão resista. Pouco alcance social tem, pois, a estabilidade nesse país.

Cuba. Anteriormente ao regime atual, um decreto de 1938 previa que, em caso de despedida injusta, o empregador deveria readmitir o empregado no mesmo cargo. Entretanto, dentro no prazo de 30 dias que o poder executivo assinava para a reposição, o empregador podia optar pela indenização de um mês de salário por ano de serviço. Todavia, posteriormente, o Tribunal Supremo de Justiça declarou inconstitucional que a readmissão fôsse substituída pela indenização. O empregador que não readmite empregado está em mora, e terá de pagar o salário por inadimplemento do contrato de trabalho.

Espanha. Segundo uma lei de 1932 (Jurados Mistos), as despedidas injustas obrigavam ao empregador a pagar os salários durante o processo reclamatório e a *readmitir* o empregado, ou no caso de não concordância do patrão, êste deveria pagar uma indenização. Após algumas alterações havidas na legislação, mantém-se, hoje, o sistema pelo qual se reconhece ao empregado o direito de opção (BOTIJA) entre a indenização e a readmissão.

Em muitos outros países, nos quais se afirma que existe uma estabilidade, a instituição não passa de um contrôle do Estado sôbre as despedidas sem justa causa, por meio de comissões disciplinares, comitês de emprêsa, convenções coletivas ou intervenção da autoridade judiciária.

Scanned by CamScanner

No Brasil, porém, além de serem adotados alguns dêsses contrôles nos casos de despedida de empregados não estabilizados, reforça-se, com a garantia do direito ao emprêgo, a situação de permanência do empregado na emprêsa, quando êste atinge o limite de 10 anos de serviços efetivos.

Trata-se de uma vinculação em caráter permanente de todos os empregados que atingem determinado número de anos ao serviço na mesma emprêsa. Com êsses caráteres peculiares, a estabilidade do direito pátrio não tem similar em nenhum outro ordenamento jurídico.

Scanned by CamScanner